СОГЛАСОВАНО:
Председатель
первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад комбинированного
вида №23 «Ручеек»
_____ /Е.Н. Чирикина/

Рассмотрено и рекомендовано к
утверждению на заседании общего
собрания трудового коллектива
Протокол № 4 от «09» октября 2017г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад комбинированного
вида №23 «Ручеек»
_____ Л.В. Сарафанова

Приказ от «10» сокторбря 2017г. № 87

Положение
«Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №23 «Ручеек » г.Мичуринска Тамбовской области»

1. Общие положения

1.1. Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №23 «Ручеек» г.Мичуринска Тамбовской области» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением администрации г. Мичуринска от 03.10.2016 №2213«Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации города Мичуринска».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников (далее – работники) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №23 «Ручеек» г.Мичуринска Тамбовской области (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

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

предельные 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 заместителей руководителя Учреждения;

особенности оплаты труда педагогических и иных 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, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.6. 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.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников Учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1 наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом;

1.7.2 применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. 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.

1.9. 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.

Данное Положение «Об оплате труда МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №23 «Ручеек» г.Мичуринска Тамбовской области» распространяется на правоотношения возникшие с 01.09.2017г.

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

2.1. Должности (профессии) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации города Мичуринска от 28.09.2016 №2313 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников Учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска от 28.09.2016 №2313 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска»:

по ПКГ первого уровня – 3000 рублей;

по ПКГ второго уровня – 3426 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 5040 рублей – в Учреждении (по должностям педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников Учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые Учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации города Мичуринска от 28.09.2016 №2313 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

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

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

2.3.5 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.

2.4. Индексация размеров окладов (должностных окладов), 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.

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

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала установлен к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в *Приложении 1* настоящего положения.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении к постановлению администрации города Мичуринска от 28.09.2016 №2313 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом Учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

«Образование», установленным приказом управления народного образования администрации города Мичуринска.

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

Оклад (должностной оклад), 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.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.3. Работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю Учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю Учреждения – 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», и другие по занимаемой должности либо по профилю Учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в Учреждении - **0,20;**

работникам, имеющим почетное звание «отличник», «почетный работник» - **0,10.**

Повышающий коэффициент устанавливается при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения либо занимаемой должности и устанавливается с даты присвоения почетного звания либо награждения орденами и медалями за работу в Учреждении.

При наличии у работника двух почетных званий повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

3.4. Педагогическим работникам Учреждения, условия труда которых отличаются от нормальных, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья и в условиях логопункта – повышающий коэффициент – **0,20**.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) Учреждения или изменения условий труда дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.5. 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 руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного высококфалифицированного работника, заместителя руководителя Учреждения на основании *Приложения 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 правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей и др.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) может быть постоянным или устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

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

Установление и выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.2-3.5, 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.

3.7. 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 на один учебный год в приказе руководителя Учреждения и закрепляются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда Учреждения.

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

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

4.1. Для работников Учреждения устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014г., а по окончании срока ее действия (5 лет), 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».

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.

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 Учреждении 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, 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 локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

4.1.5. Выплаты 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 локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютной сумме 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.

5. Выплаты стимулирующего характера и условия их установления

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

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременная выплата за качество выполняемых работ;
- доплата молодым специалистам;
- надбавка воспитателям Учреждения;

- надбавка младшим воспитателям Учреждения;
- надбавка прочим педагогическим работникам Учреждения;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

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 установлены Положением «О выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №23 «Ручеек» г.Мичуринска Тамбовской области» в пределах фонда оплаты труда, с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом по Учреждению, принимаемым на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленным в *графе 5 Приложения* к настоящему Положению, или в абсолютном размере и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя Учреждения: заместителю руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно.

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

Вновь принятым работникам, выплаты стимулирующего характера начисляются в размере 50% от должностного оклада на период испытательного срока, установленного трудовым договором с работником. По истечении испытательного срока стимулирующие выплаты начисляются на основании выполнения критериев и весовых коэффициентов по оценке труда работника.

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

Обязательным условием для получения стимулирующих выплат является отсутствие дисциплинарных взысканий у работника.

5.3. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** носят стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых,

временных) и устанавливается приказом по Учреждению ежемесячно, по итогам работы текущего периода.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, 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 в Положении «О выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №23 «Ручеек» г.Мичуринска Тамбовской области» с учетом мнения представительного органа работников Учреждения за:

работу, связанную со спецификой контингента воспитанников;

сохранение контингента воспитанников;

специфику образовательных программ;

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

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

сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения).

5.4. **Единовременная выплата за качество выполняемых работ** призвана улучшить показатели качества работ и устанавливается на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяемых Учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляется в Положении «О выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №23 «Ручеек» г.Мичуринска Тамбовской области» с учетом мнения представительного органа работников Учреждения за:

за участие работников в реализации программы развития образовательного Учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности Учреждения;

за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;

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

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

Единовременная выплата устанавливается приказом по Учреждению по итогам работы текущего периода.

5.5 **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и единовременная выплата за качество выполняемых работ** устанавливаются по решению комиссии по установлению выплат стимулирующего характера Учреждения. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы или за качество выполняемых работ – **300 %.**

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

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.

5.6. **Доплата молодым специалистам** из числа педагогических работников в Учреждении устанавливается ежемесячно в размере 2300 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени (для педагогических работников, ведущих урочную деятельность, – с учетом их педагогической нагрузки), и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Порядок установления, начисления и выплаты доплаты определяется на основании постановлений администрации Тамбовской области от 18.03.2010г. №300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений», от 04.06.2010 №644 «О дополнительных мерах стимулирования отдельных педагогических работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования».

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 Учреждения** устанавливается ежемесячно в размере **30%** от заработной платы сроком на 1 год на основании приказа Учреждения в соответствии с постановлением администрации г. Мичуринска от 03.10.2017 №2213 «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации г.Мичуринска».

5.8. **Надбавка прочим педагогическим работникам Учреждения** устанавливается ежемесячно в размере **15%** от заработной платы сроком на 1 год на основании приказа Учреждения в соответствии с постановлением администрации г. Мичуринска от 03.10.2017 №2213 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации г.Мичуринска».

5.9. **Надбавка младшим воспитателям** за участие в организации жизнедеятельности воспитанников, проведении занятий, мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников устанавливается на основании постановления администрации г. Мичуринска от 03.10.2017 №2213 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации г.Мичуринска» ежемесячно в размере **30%** от ставки заработной платы сроком на 1 год на основании приказа Учреждения.

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.

Порядок, условия, размеры и периодичность премирования установлены положением «О выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №23 «Ручеек» г.Мичуринска Тамбовской области».

Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное (разовое) премирование.

Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц, МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 23 «Ручеек»год, единовременное (разовое) – в случае выполнения работниками особо важных и срочных работ, достижения высоких качественных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственных руководителей.

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 (должностному 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:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

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

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 **200%**.

5.11.2. **Премии по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, год), устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, утвержденных руководителем Учреждения, позволяющих оценить результат его работы, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственных руководителей, в абсолютном размере или процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Конкретный размер премии по итогам работы устанавливается работникам в приказе руководителя Учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из исполнения основных показателей, дающих право на начисление премии и отражается в трудовом договоре.

Максимальный размер премии по итогам работы – **100%**.

6. Условия оплаты труда заместителя руководителя Учреждения

6.1. Оплата труда заместителя руководителя Учреждения устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год) или на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере – 7020 рублей.

6.3. Заместителю руководителя Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии *с разделом 3 настоящего* Положения.

Приказ об установлении персонального повышающего коэффициента, его размерах и периодах выплаты принимается руководителем Учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

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

6.4. Выплаты компенсационного характера заместителя руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.5. Заместителю руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

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

положительная динамика качества знаний воспитанников;

динамика развития материального обеспечения Учреждения;

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

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

создание и развитие связей Учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в Учреждении.

6.7. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителю руководителя Учреждения определяются в Положении «О выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №23 «Ручеек» г.Мичуринска Тамбовской области» с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.8. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор заместителя руководителя Учреждения.

6.9. Заместителю руководителя Учреждения, разрешается вести в Учреждении, 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.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном Учреждении заместителем руководителя Учреждения, определяется работодателем.

6.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в размере, не превышающем 3-кратного размера.

Соотношение средней заработной платы заместителя руководителя и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников Учреждения

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

7.2. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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».

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

Оклады педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.3. Объем воспитательной работы педагогов Учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной

должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется Учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Педагогам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается за отработанное время.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения в этом отпуске.

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

Изменение объема работы устанавливается с письменного согласия работника.

7.5. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.6. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы работы более нормы, им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы.

7.7. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада на месячное количество рабочих часов.

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), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8. Определение фонда оплаты труда учреждения

8.1. 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.