

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ Новоникольского детского сада

И.А. Болтарец
«30» июня 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
МБДОУ Новоникольского детского сада

О.А. Ремнев
Приказ № 6 от «30» 06 2025 г.

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Новоникольского детского сада
Мичуринского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Новоникольского детского сада Мичуринского муниципального округа (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Новоникольского детского сада (далее - учреждения).

1.2. Заработная плата работникам МБДОУ Новоникольского детского сада устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда. Фонд оплаты труда для учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и районного бюджетов и средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Не допускается какая бы, то ни была дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников МБДОУ Новоникольского детского сада устанавливается с учетом профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней. Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессии рабочих и должностей служащих по квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы подразделяются по квалификационным уровням;

Квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные по уровню

должностной (профессиональной) компетентности (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБДОУ Новоникольского детского сада, состоящих в трудовых отношениях с заведующим ДОУ, и предусматривает:

- порядок и условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, определенным на основе минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением администрации района;
- размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;
- выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;
- выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;
- выплаты социального характера;
- условия оплаты труда руководителя МБДОУ Новоникольского детского сада и его заместителей, заведующих филиалами.

1.6. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Оплата труда работников МБДОУ Новоникольского детского сада состоит из:

- выплат, носящих обязательный характер, - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера;
- выплат, не носящих обязательный характер, - выплаты стимулирующего характера.

1.8. Системы оплаты труда работников МБДОУ Новоникольского детского сада устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;
 рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-
 трудовых отношений
 мнения представительного органа работников.

1.9. Работникам МБДОУ Новоникольского детского сада, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, установленных федеральным законом либо Региональным соглашением, производится доплата до минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, действующих на день начисления заработной платы.

Работникам, не отработавшим месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с:

временной нетрудоспособностью;
 нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы;
 работой на условиях неполного рабочего времени;
 работой по гибкому графику;
 работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства,
 нахождением в простое не по вине работника;
 иными, не зависящими от работника причинами, доведение до минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.10. Основанием начисления заработной платы работникам МБДОУ Новоникольского детского сада является:

трудовой договор;
 приказ заведующего ДОУ о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера;
 табель учета рабочего времени;
 выполненная трудовая функция;
 настоящее Положение.

1.11. Количество часов, отработанных работником МБДОУ Новоникольского детского сада сверхурочно, определяется ежедневно (для работников, у которых не введен учет суммированного рабочего времени) и по итогам работы за учетный период - квартал (для работников, у которых введен учет суммированного рабочего времени) по табелю учета рабочего времени.

1.12. Время простоя оплачивается в соответствии со статьей 157 трудового кодекса РФ:

время простоя по вине работодателя - в размере двух третей средней заработной платы работника;

время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника - в размере двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя;
время простоя по вине работника не оплачивается.

1.13. Заработная плата в МБДОУ Новоникольского детского сада выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.16. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Заработная плата работников МБДОУ Новоникольского детского сада состоит из минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), повышающих коэффициентов по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов для оплаты труда высококвалифицированных работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы для работников МБДОУ по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Для работников МБДОУ Новоникольского детского сада устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, типу (виду) учреждения и персональные повышающие коэффициенты в размерах и порядке, определенных в приложении 2 к настоящему Положению.

Минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе, умноженная на повышающий

коэффициент по занимаемой должности, образует новую ставку заработной платы – оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.4. Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) МБДОУ Новоникольского детского сада для руководителей и работников, занятых в МБДОУ Новоникольском детском саду, расположенных в сельской местности устанавливаются в размере до 0,25.

2.5. Основанием для установления повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения является Устав МБДОУ Новоникольского детского сада. Выплата повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, осуществляется до момента изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

2.6. Применение повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются главой муниципального округа заведующему ДОУ. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не может превышать 3,0.

2.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются заведующим ДОУ заместителю по филиалам и заведующим по филиалам. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не может превышать 3,0.

2.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в настоящем Положении, индексируются на основании нормативного правового акта органа местного самоуправления.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения выплат.

3.1. Работникам МБДОУ Новоникольского детского сада устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

- при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда; от оклада (должностного оклада), тарифной ставки;
- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- за выполнение функций администратора детского сада, и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором) в размере до 15% должностного оклада с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности;

Конкретные виды выплат, их размеры устанавливаются приказом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.1.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

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, равнозначного времени, отработанного сверхурочно.

3.1.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад) - 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.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.5. Выплаты работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) до 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ устанавливается локальным нормативным актом заведующего ДООУ, принимаемом с учетом мнения представительного органа.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном соотношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами. 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.

3.3. Размеры и условия компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

Основанием для начисления компенсационных выплат работникам МБДОУ Новоникольского детского сада являются трудовой договор, приказ заведующего ДООУ, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

4. Перечень видов выплат стимулирующего характера для работников, основные условия их установления

4.1. Для работников МБДОУ Новоникольского детского сада устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы - до 100%;
- выплата за качество выполняемых работ - до 70%;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере до трех должностных окладов;
- премии по итогам работы за месяц - до 45%;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в МБДОУ Новоникольского детского сада, в размере 2600 рублей.

4.2. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом заведующего, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам),

ставкам заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности и закрепляются в трудовом договоре с работником.

4.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и заведующему ДООУ окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы. Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.12.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом заведующего ДООУ с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями 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 обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность непрерывной образовательной деятельности в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость непрерывной образовательной деятельности, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- досрочное выполнение работ;
- иных критериев, установленных приказом заведующего ДООУ.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.12.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

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

создание социально-психологического климата в(группе), коллективе;

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

достижение воспитанниками высоких показателей в обучении по итогам мониторинга;

подготовка призеров конкурсов;

иных критериев, установленных приказом заведующего.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается на срок, не превышающий одного года.

4.7. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Особо важными и ответственными 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;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Выплата ежемесячной премии производится по итогам работы за месяц за добросовестное, качественное и своевременное выполнение своих должностных обязанностей.

Ежемесячная премия в размере до 45% исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При выплате премии учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Основаниями для начисления премий являются:

трудовой договор;

приказ заведующего об основаниях и размере выплаты премии;

табель учета рабочего времени;

выполненная трудовая функция (норма труда);

объем выполненных работ.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ Новоникольского детского сада, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои служебные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций учреждения.

5. Выплаты социального характера

5.1. Для работников МБДОУ Новоникольского детского сада могут быть установлены выплаты социального характера:

материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие;

выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.

Указанные выплаты социального характера предоставляются при наличии средств фонда оплаты труда.

Решение о предоставлении выплаты социального характера и конкретных размерах принимается приказом заведующего ДОУ на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер выплаты социального характера не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.2. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Заведующего ДОУ.

6. Условия оплаты труда заведующего, его заместителей, заведующих филиалами.

6.1. Оплата труда заведующего ДОУ, его заместителей, заведующих филиалами устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Минимальный должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере и составляет 18040 рублей.

6.3. Должностные оклады заместителей, заведующих филиалами устанавливаются заведующим на 10–20 процентов ниже должностного оклада заведующего в фиксированном размере в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей и вносятся в трудовой договор.

6.4. Заведующему, заместителю, заведующему филиалом ДОУ в пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может устанавливаться:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за:
 - наличие ученой степени кандидата наук 0,20;
 - почетное звание:

«заслуженный» 0,20;

«доцент» 0,10;

«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и

медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;
- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 2.5. -2.8. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается для заведующего ДООУ — главой района, для заместителей, заведующих филиалами — заведующим ДООУ.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

6.5. С учетом условий труда заведующий, его заместителям, заведующим филиалами устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Заведующему, его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям устанавливаются на основании оценки эффективности их деятельности с учетом эффективности и критериев оценки деятельности руководителей, в соответствии с приложение 3 к настоящему Положению.

6.8. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, руководителю — по решению учреждения, осуществляющего функции и полномочия учредителя, заместителю руководителя — по решению руководителя учреждения.

6.9. Для определения размера стимулирующих выплат руководителям отчеты о результатах работы, в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки деятельности руководителей предоставляют в учреждение, осуществляющее функции и полномочия учредителя в срок до 15 августа текущего года.

6.10. Для определения размера ежемесячной, ежеквартальной премии руководитель учреждения представляет в учреждение, осуществляющее функции и полномочия учредителя, в срок до 22 числа месяца, следующего за отчетным, информацию о выполнении целевых показателей эффективности работы возглавляемого им учреждения в отчетном периоде, за который осуществляется премирование, по форме согласно приложению 5 к настоящему постановлению.

6.11. Размер премии определяется по формуле:

$P = P_{пл.} / 100 \times Впр.$, где:

$P_{пл.}$ - плановый размер ежемесячной, квартальной премии;

$Впр.$ - процент выполнения целевого показателя (значение балла в зависимости от исполнения показателя).

Премирование осуществляется с учетом времени исполнения руководителем учреждения должностных обязанностей в отчетном периоде. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре заведующего ДООУ, заместителей, заведующих филиалами.

7. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждений

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

7.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении 1 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 преподавательской (учебной) работы педагогических работников МБДОУ Новоникольского детского сада устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется МБДОУ Новоникольского детского сада самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МБДОУ Новоникольского детского сада, определяется заведующим ДОУ.

Учебная нагрузка воспитателям, преподавателям, 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 воспитателям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

7.4. Право распределять (учебную) работу предоставлено заведующему с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Изменение объема (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом либо локальным актом МБДОУ Новоникольского детского сада с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение образовательной, воспитательной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

7.5. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников за квалификационную категорию, по типу (виду) учреждения, повышающих коэффициентов за ученую степень или почетное звание пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых п.2.2 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате
труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
Новоникольского детского сада

Размеры
минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных
ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам
для работников муниципальных образовательных учреждений

Квал и- фика ци- онны й уро- вень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий кухни (кухонный рабочий или рабочий по кухне), возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кочегар, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья, оператор котельной, калькулятор	8121	1	8121
1.2. ПКГ "учебно-вспомогательного персонала первого уровня"				
1	Помощник воспитателя, вожатый, секретарь учебной части	8121	1,03	8365
1.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"				
1	Делопроизводитель, кассир, комендант, секретарь-машинистка, экспедитор, секретарь	8121	1,03	8365
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих"				

1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9282	1	9282
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор котельной	9282	1	9282
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	9302	1,1	10232
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9647	1,15	11094
2.2 ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "				
1	Младший воспитатель	9282	1	9282
2.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня " (в т.ч. медицинские работники)				
1	Администратор, лаборант, художник, секретарь незрячего специалиста	9282	1	9282
2	Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	9282	1	9282
3	Заведующий столовой	9302	1,1	10232
4	Механик, библиотекарь	9647	1,15	11094
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3.1. ПКГ должностей педагогических работников				
1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11639	1,05	12220,95
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11639	1,2	13966,80
3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	11639	1,3	15130,70

4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), учитель дошкольной подготовки, педагог – библиотечарь, методист по музейному комплексу, советник руководителя общеобразовательной организации по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11639	1,4	16294,60
3.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"				
1	Бухгалтер, документовед, инженер, специалист по охране труда, инженер-программист, инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, экономист, библиотечарь,	11639	1	11639
2	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	11639	1,5	17459
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
4.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"				
1	Заведующий библиотекой	13457	1	13457

Размеры, периоды и условия выплаты повышающих
коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой
должности и персональным повышающим коэффициентам

1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих
коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой
должности

1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работникам
МБДОУ Новоникольского детского сада может устанавливаться в
следующих размерах:

а) по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – до 0,10;

3 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,15;

4 квалификационный уровень – от 0,15 до 0,25;

5 квалификационный уровень – от 0,25 до 0,40;

б) по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,10;

2 квалификационный уровень – от 0,10 до 0,20;

3 квалификационный уровень – от 0,20 до 0,30;

4 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,50;

5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,60;

в) по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – от 0,30 до 0,40;

3 квалификационный уровень – от 0,40 до 0,45;

4 квалификационный уровень – от 0,45 до 0,50;

5 квалификационный уровень – от 0,50 до 0,55;

6 квалификационный уровень – от 0,55 до 0,60.

1.2. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой
должности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной
платы и учитывается при начислении иных стимулирующих и
компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к
окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников за
квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу
(должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования
работников к качественному результату путем повышения
профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер
повышающего коэффициента:

от 0,50 до 1,0 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, своевременных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент.

от 0,10 до 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,05 до 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

до 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении – локальным нормативным актом работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

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 применяются только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

1.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается приказом работодателя в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

1.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела, входящего в структурное подразделение - от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

1.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников учреждения (п.1.3-1.6) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

1.7. Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности за квалификационную категорию (п.1.3-1.6) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности и наименование должностей, рабочих профессий, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты, определяются приказом руководителя учреждения.

Установление и выплата повышающих коэффициентов по занимаемой должности производится в пределах средств, выделенных учреждению на очередной год на оплату труда работников, и прописываются в трудовых договорах работников.

Выплата повышающего коэффициента по занимаемой должности осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, рабочую профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

1.8. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты, указанные в пунктах 1.3-1.6., и повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливаются от должностного оклада пропорционально учебной нагрузке.

2. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении высококвалифицированного работника.