

Положение

о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №3».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №3» (далее – МБДОУ «Детский сад №3»). Под **работниками** понимаются *работники, занимающие должности руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников*. Под **рабочими** понимаются *работники, работающие по профессиям рабочих*. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №3»

2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Должностные оклады работников МБДОУ «Детский сад №3»

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
Помощник воспитателя,	4060
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	6714
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования;	6984
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; методист; педагог-психолог	7119

2.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются

следующие **компенсационные выплаты:**

2.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда (помощники воспитателя)

2.2.2. . доплата за совмещение профессий (должностей);

2.2.3. доплата за расширение зон обслуживания;

2.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.2.5. надбавка за квалификационную категорию.

2.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.

2.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие

стимулирующие выплаты:

2.4.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;

2.4.2. персональная поощрительная выплата;

2.4.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.4.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.4.5. единовременная поощрительная выплата;

2.4.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 10 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников занимающих общеотраслевые должности служащих

5.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующие: хозяйством	5758

5.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие **компенсационные выплаты:**

5.3.1. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.3.2. доплата за расширение зон обслуживания;

5.3.3. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.

5.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие

стимулирующие выплаты:

5.5.1. персональная поощрительная выплата;

5.5.2. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

5.5.3. единовременная поощрительная выплата;

5.5.4. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 10 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих /, дворник, сторож, , кастелянша/	3679
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих /прачка, кухонный рабочий/	3805
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по КОЗ)	3995
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих / повар, электрик /	5644

6.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие

компенсационного выплаты:

6.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

6.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

6.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.6. доплата за работу в ночное время;

6.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.

6.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие

стимулирующие выплаты:

6.4.1. персональная поощрительная выплата;

6.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

6.4.4. единовременная поощрительная выплата;

6.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

6.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 10 настоящего Положения.

8. Порядок и условия установления компенсационных выплат

8.1. К **компенсационным выплатам** относятся следующие доплаты и надбавки:

8.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

8.1.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

8.1.3. доплата за расширение зон обслуживания;

8.1.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

8.1.5. доплата за работу в ночное время;

8.1.6. надбавка за квалификационную категорию.

8.2. **Компенсационные выплаты** устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) муниципальных образовательных учреждений без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

8.3. Доплата работникам (рабочим), занятых в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 процента к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель муниципального образовательного учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата в муниципальных образовательных учреждениях снимается.

8.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

8.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.13. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

8.14. Надбавка за квалификационную категорию работникам государственных образовательных учреждений устанавливается с целью стимулирования работников государственных учреждений образования к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

70% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;

40% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории;

10% от должностного оклада при наличии второй квалификационной категории.

9. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

9.1. К **стимулирующим выплатам** относятся следующие доплаты,

надбавки и иные поощрительные выплаты:

9.1.1. надбавка за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю;

9.1.2. персональная поощрительная выплата;

9.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

9.1.5. единовременная поощрительная выплата;

9.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

9.4. Надбавка работникам муниципальных образовательных учреждений за присвоение почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада за наличие почётного звания по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада награжденным почётным знаком по соответствующему профилю.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почётного звания по соответствующему профилю или награждение почётным знаком по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

9.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается руководителем муниципального образовательного учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю муниципального образовательного учреждения персональной поощрительной выплаты и её размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается отделом образования администрации района на определённый срок в течение календарного года.

9.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципального образовательного учреждения высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

9.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) муниципальных образовательных учреждений устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальных учреждений образования, которая устанавливается локальными нормативными актами муниципальных учреждений образования в пределах утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом

9.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных образовательных учреждений.

9.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) муниципальных образовательных учреждений.

Основными показателями для осуществления указанных **выплат при оценке труда работников (рабочих)** являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье- сбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) муниципального образовательного учреждения, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) муниципального образовательного учреждения, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения, согласованного с отделом образования, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Регламент распределения выплат утверждается локальным актом муниципального образовательного учреждения на основе примерного регионального регламента исполнительного органа государственной власти Тверской области в сфере образования.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующий результативность деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений и критерии их оценки, устанавливаются отделом образования администрации района по согласованию с Управляющим Советом по образованию, с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

Объем части фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения, направленный на эти цели, определяется ежегодно муниципальным исполнительным органом государственной власти Пенковского района.

10. Планирование фонда оплаты труда в учреждениях образования

Фонд оплаты труда муниципальных образовательных учреждений Пенковского района определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере образования, законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Порядок планирования фонда оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях утверждается нормативным правовым актом муниципального исполнительного органа государственной власти Пенковского района.

Приложение
к Порядку и условиям оплаты и стимулирования труда
в муниципальных образовательных учреждениях

Показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

1. Показатели для отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей.

1.1. Муниципальные образовательные учреждения относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение муниципальных образовательных учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
------------	---------	-------------------

Образовательные учреждения		
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество обучающихся в образовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях начального и среднего профессионального образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	Из расчета за группу	10
4. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
5. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	0,5 1
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид в соответствии с требованиями СанПиН	до 15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
8. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15

Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей:

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год отделом образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено отделом образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом исполнительной власти Тверской области в сфере образования.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

2.5. Отдел образования устанавливает показатели по муниципальным образовательным учреждениям, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей; может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям; может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренный для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

2.7. Группы оплаты труда для руководящих работников муниципальных образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям)

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Учреждения: образовательные, общеобразовательные	свыше 500	до 500	до 350	до 200

№	Образовательные, общеобразовательные учреждения.	
1	Заведующая МБДОУ (4 группа – до 200 баллов)	11 162.00