


СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

 Пальникова С.А.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ д/с 20

 Н.С.Головина

Приказ № 204 от «31» мая 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда сотрудников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 20/1

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 № 20/1 (далее – МБДОУ № 20/1). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. 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, либо в дополнительное соглашение к ранее заключенным трудовым договорам.

1.4. При утверждении Правительством РФ 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, за исключением случаев, установленных пунктом 1.7.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителей организаций образования – в кратности до 6,0 (среднемесячная заработная плата руководителя организации образования не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников данной организации);

б) для заместителей руководителя организаций образования – в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя организации образования не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников данной организации);

в) для главных бухгалтеров организаций образования – в кратности до 4,0 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера организации образования не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников данной организации)

В случае если главный бухгалтер одновременно является заместителем руководителя организации образования, предельный уровень соотношения его заработной платы определяется в соответствии с пунктом «б» настоящего пункта.

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации образования формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников организации образования формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1. Должностные оклады работников МБДОУ № 20/1 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»:

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Помощник воспитателя	6486
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7981
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	8462
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	8609

2.2. В зависимости от условий труда работнику МБДОУ № 20/1 устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.2.1. надбавка работникам – молодым специалистам

2.2.2. надбавка за совмещение профессий (должностей)

2.2.3. надбавка за особые условия труда

2.2.4. доплата за расширение зон обслуживания

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

2.2.6. надбавка за квалификационную категорию.

2.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.3.1. надбавка за присвоение почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю.

2.3.2. персональная поощрительная выплата

2.3.3. надбавка за выполнение важных и ответственных работ

2.3.4. поощрительная выплата по итогам работы

2.3.5. единовременная поощрительная выплата

2.3.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.1. 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»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	4305
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
4 квалификационный уровень	
Ведущие: экономист, бухгалтер	7734

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

3.3. В зависимости от условий труда работникам МБДОУ № 20/1 устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.3.1. надбавка работникам – молодым специалистам

3.3.2. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

3.3.3. доплата за совмещение профессий (должностей)

3.3.4. доплата за расширение зон обслуживания

3.3.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работнику устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.4.1. персональная поощрительная выплата

3.4.2. надбавка за выполнение важных и ответственных работ

3.4.3. поощрительная выплата по итогам работы

3.4.4. единовременная поощрительная выплата

3.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы

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

4.1. 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 (подсобный рабочий, дворник, сторож)	4135
2 разряд работ (кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных и служебных помещений)	4276

3 разряд работ (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	4490
5 разряд работ (повар)	6470

4.2. В зависимости от условий труда рабочим МБДОУ № 20/1 устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

4.2.2. доплата за совмещение профессий (должностей)

4.2.3. доплата за расширение зон обслуживания

4.2.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы

4.2.5. доплата за работу в ночное время

4.2.6. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

4.2.7. доплата за сверхурочную работу

4.2.8. надбавка за особые условия труда.

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

4.3.1. персональная поощрительная выплата

4.3.2. надбавка за выполнение важных и ответственных работ

4.3.3. поощрительная выплата по итогам работы

4.3.4. единовременная поощрительная выплата

4.3.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений образования и их заместителей, главного бухгалтера

5.1. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 1 к настоящему Порядку) в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения образования	17449	15733	14110	12544

5.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

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

6.1.2. надбавка работникам - молодым специалистам;

6.1.3. доплата за особые условия труда;

6.1.4. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.1.5. доплата за расширение зон обслуживания;

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

6.1.7. доплата за работу в ночное время;

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

6.1.9. доплата за сверхурочную работу;

6.1.10. надбавка за квалификационную категорию.

6.1.11. надбавка за работу в сельской местности

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) муниципальных учреждений образования 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.

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

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере до 4 процентов 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 учреждения образования 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 учреждениях образования снимается.

6.4. Надбавка за работу в муниципальных учреждениях образования, расположенных в сельской местности, устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам за работу в размере до 25 процентов от должностного оклада.

6.5. Доплата работникам – молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в организациях образования в размере 50% от должностного оклада.

6.6. Доплата за особые условия труда в отдельных муниципальных учреждениях образования устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей муниципальных учреждений образования и их заместителей) за специфику работы в отдельных муниципальных учреждениях образования в следующих размерах и случаях:

6.6.1. в размере до 10% должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

6.6.2. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется руководителем муниципального учреждения образования по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

6.6.3. в размере 10 процентов к должностным окладам – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. 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.

6.10. 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.

6.11. 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.

6.12. 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.

6.13. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	Надбавка за квалификационную категорию (руб.)	
	Высшая	Первая
1 квалификационный уровень	4700	2686
3 квалификационный уровень	4984	2848
4 квалификационный уровень	5070	2897

7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

7.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

7.1.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю;

7.1.2. персональная поощрительная выплата;

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

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

7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

7.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1. – 7.1.6. устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения образования:

7.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненным руководителю муниципального учреждения образования непосредственно;

7.3. Поощрительные выплаты, указанные в пунктах 7.1.1. – 7.1.6. устанавливаются руководителю муниципального учреждения образования учредителем на определенный срок в течение календарного года.

7.4. Надбавка работникам муниципальных учреждений образования за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

- 20 % от должностного оклада при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю;

- 10% от должностного оклада за наличие степени кандидата наук по соответствующему профилю;

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

- 10% от должностного оклада за награждение нагрудным значком «Отличник просвещения СССР», нагрудным значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» Министерства образования Российской Федерации, нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Медалью К.Д.Ушинского» Министерства образования Российской Федерации, медалью Л.С.Выгодского, наличие почетного звания «Ветеран сферы воспитания и образования», наличие звания «Почетный работник науки и образования Тверской области»

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

7.5. 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 учреждения образования с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Персональная поощрительная выплата устанавливается:

- за работу по профильным и углубленным программам;

- за работу с сайтом детского сада;

- за работу с электронной почтой;

- за организацию работы информационного центра;

- за наставничество;
- за благоустройство территории ДООУ;
- за организацию работы инновационного центра передовых педагогических технологий;
- за организацию работы с ВУЗами;
- за организацию общественно – полезных работ по уборке территории ДООУ;
- за ведение экспериментальной работы;
- за разработку и внедрение авторских программ;
- за организацию и ведение документации по кадрам;
- за организацию работ на электронных площадках.

7.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения образования 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.

7.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) муниципальных учреждений образования 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.

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

- к юбилеям сотрудников: 50, 55, 60 лет – от 2000 до 3000 рублей;
70, 75 лет – от 3500 до 5000 рублей;
- к праздникам (День защитника Отечества, 8-е Марта, День дошкольного работника) – до 50% от должностного оклада или в фиксированной сумме.

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

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

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

- эффективность и качество выполненной работы;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования;
- успешное, своевременное, добросовестное, качественное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными правовыми актам;
- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений руководства организации;
- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации и др.);
- проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в пределы компетенции;
- активное участие в реализации научных проектов, разработка и внедрение авторских программ в образовательной деятельности;
- высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций и отсутствие жалоб;
- применение современных форм и методов в работе;
- эффективность управленческой деятельности.

