СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации МДОУ центра развития ребенка – д/с № 14
_____Раева Т.В.
« 19 » марта 2018 г.

Принято Общим собранием коллектива 19.03.2018

протокол № 7

Председатель Общего собрания МДОУ центра развития ребенка – д/с № 14
_____Кузенкова Т.А.

Утверждено приказом по МДОУ центру развития ребенка – д/с № 14 от.19.03.2018г. № 15/1-д

Заведующий_____
Кузенкова Т.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 14 (МДОУ центр развития ребёнка - д/с № 14)

г. Узловая

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) об условиях оплаты труда работников (далее – работники) муниципального дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 14 (далее Учреждение), осуществляющих образовательную деятельность, разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 14 и включает в себя:

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

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

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам;

условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей;

условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;

порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении;

порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении

особенности оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников в Учреждение формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада), ставки, повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке, надбавку за специфику работы в Учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1. 5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.6. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных учреждений Узловского района соответствующих отраслей.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Оплата труда работников Учреждений осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Должности по уровням	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5146,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6006,0
2 квалификационный уровень	6307,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	9288,0
2 квалификационный уровень	9752,0
3 квалификационный уровень	10031,0
4 квалификационный уровень	10216,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	10806,0
2 квалификационный уровень	11346,0
3 квалификационный уровень	11671,0

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.1.3. Должностной оклад, ставка работников образования Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.1.4. Работникам образования Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Учреждению (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

2.1.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

2.1.6. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.1.8.- 2.1.12. настоящего Положения.

2.1.7. В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников руководитель Учреждения принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Учреждения не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - до 3,0.

2.1.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения (за исключением руководителя, заместителей

руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается к должностному окладу (окладу), ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2.1.9. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

2.1.10. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет в Учреждениях производится в порядке, предусмотренном приложением № 1 к Положению.

2.1.11. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению № 2 к Положению.

2.1.12. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Учреждения в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,1;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

2.1.13. С учетом условий труда работникам образования Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.14. Работникам образования Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.2. Особенности оплаты труда педагогических работников

2.2.1. Оплата труда педагогических работников (работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в Учреждении, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.2.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

2.2.3. Должностные оклады руководителям физического воспитания выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

2.2.4. Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

2.2.5. Оплата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении, на объем установленной работнику педагогической нагрузки в неделю и деления полученного

произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата педагогических работников за работу в другом Учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

2.2.6. Установленная педагогическим работникам Учреждения при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала

2.3.2. Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.4.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к 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":

Должности по уровням	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	5146,0
2 квалификационный уровень	5404,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	6006,0
2 квалификационный уровень	6307,0
3 квалификационный уровень	6607,0
4 квалификационный уровень	6907,0
5 квалификационный уровень	7208,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	8577,0
2 квалификационный уровень	9006,0
3 квалификационный уровень	9435,0
4 квалификационный уровень	9864,0

5 квалификационный уровень	10293,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	10293,0
2 квалификационный уровень	10806,0
3 квалификационный уровень	11320,0

2.4.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности	Размер окладов, рублей
специалист по закупкам	8577,0

2.4.3. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению (структурному, подразделению);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.4.4. В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников руководитель Учреждения принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 3,0.

2.4.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно пунктов 2.1.8.-2.1.11.

2.4.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.4.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.4.8. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

2.5.1. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4303,0
2 квалификационный уровень	4508,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5005,0
2 квалификационный уровень	6102,0
3 квалификационный уровень	6706,0

2.5.2. Работникам Учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.5.3. - 2.5.6 настоящего Положения.

2.5.3. В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников руководитель Учреждения принимает решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

2.5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно пунктов 2.1.8.-2.1.11.

2.5.5. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.5.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей.

3.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

3.2. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения определяется учредителем в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Учреждения.

3.3. Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей Учреждения предусмотрены Порядком отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей Учреждений.

3.4. К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано Учреждение:

– воспитатель;

– педагог-психолог;
– музыкальный руководитель;
– инструктор по физической культуре;
– младший воспитатель;

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) не может превышать шестикратного размера.

3.5. С учетом условий труда руководителю, его заместителям Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3.6. Премии руководителю Учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя могут быть установлены руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения

4.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднемесячной заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения.

4.2. При расчете среднемесячной заработной платы учитываются должностные оклады (оклады), ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в Учреждении.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется Учреждением за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Учреждения.

4.3. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Учреждения.

4.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

4.5. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одной и более одной ставке (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

4.6. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

4.7. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.8. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения производится с учетом изменения объемных показателей.

4.9. При создании нового Учреждения и в других случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы работников основного персонала Учреждения для определения должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется учредителем.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Узловский район работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.2.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (заведование учебными кабинетами, заведование кафедрой, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

	Компенсационная выплата	Категория работника	Условия установления	Размер выплаты
1)	За работу в ночное время	Сторожа	За каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	Не менее 50%
2)	Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зон обслуживания, доплата за расширение зон обслуживания , доплата за увеличение объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Все категории работников	Устанавливаются в каждом конкретном случае руководителем учреждения по соглашению сторон	Максимальными размерами не ограничиваются
3)	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,	сторожа	В соответствии с Трудовым кодексом РФ	Не менее чем в двойном размере: - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы

				рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада если работа производилась сверх месячной нормы.(Либо по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха)
4)	За переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами за пределами рабочего времени.	Воспитатели, младшие воспитатели, сторожа	В соответствии с Трудовым кодексом РФ	Размер устанавливается соответствии статьями 149,152 Трудового кодекса РФ
5)	За организацию обучения в группах общеразвивающей направленности на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	Педагогические работники	Выплата устанавливается по рекомендации ПМПК и медицинских учреждений	10% -30%
6)	За ведение и оформление архива, видеотеки, фотоархива, оформление фотоматериалов, ведение официального Интернет-сайта учреждения (не более 1 человека за каждый вид)	Педагогические работники, заместитель руководителя, делопроизводитель	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%- 50%
7)	Заведование кабинетом: Музыкальный зал Другие помещения	Все категории работников	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	15%-30%
8)	За организацию и проведение кружковой работы	Педагогические работники	Выплата устанавливается на учебный год на основании приказа заведующего и полного пакета документации	10%
9)	За организационно-	Все категории	Выплата устанавлива-	10% -30%

	оформительские работы в МДОУ	работников	ется на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год	
10)	Организация питания воспитанников (с ведением документации) (1человек)	Все категории работников	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10%-50%
11)	За работу с коллективным договором, по социальной защите работников учреждения (1человек)	Все категории работников	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-30%
12)	За организацию работы с социально-неблагополучными семьями и взаимодействию с органами опеки, ПДН, КДН (1 человек)	Педагогические работники, заместитель руководителя	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-30%
13)	За организацию работы с детьми - инвалидами	Педагогические работники	Устанавливается на учебный год по приказу заведующего по рекомендации ПМПК	10% -30%
14)	За работу по внедрению и сопровождению автоматизированных информационных систем «Сетевой Город. Образование», «Е-услуги. Образование», «ССТУ» (1 человек)	Педагогические работники, заместитель руководителя, делопроизводитель	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10%-50%
15)	За ведение документации по ОТ. Обеспечение охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Все категории работников (назначенный приказом)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	5%-30%
16)	Педагогам, закрепленным за группами и помещениями для ведения образовательной деятельности	Педагогические работники	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10%-20%

17)	За ведение документации и проведение мероприятий по ГО, антитеррористической деятельности и безопасности МДОУ	Все категории работников (назначенные приказом)	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10% - 30%
18)	За организацию работы с налоговой инспекцией, фондами социального страхования, социальной защиты населения, центром занятости населения	Делопроизводитель	Выплата устанавливается на учебный год на основании показателей работы за предшествующий учебный год.	10% - 30%
19)	За организацию работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственных систем учреждения;	Зав.хоз.	Устанавливается на учебный год по приказу заведующего по результатам работы МДОУ и приемку к новому учебному году	5% -10%
20)	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, участие в проведении ремонтных работ и т.д.)	Все категории работников	Устанавливаются в каждом конкретном случае руководителем учреждения по соглашению с профсоюзным комитетом	5% -10%

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится сторожам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
5.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
5.9. Работник может быть лишен компенсационных выплат. Решение о лишении компенсационных выплат принимается заведующим детским садом по согласованию с представительным органом работников.
5.10. Основанием для лишения доплат могут быть следующие случаи:
- окончание срока действия выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- снижение качества работы, за которую были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение профессиональной этики, создание конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса;
- нарушение техники безопасности.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Учреждении, в следующем порядке:

заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

педагогическим работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

6.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год и регулируются локальным актом Порядком начисления и распределения стимулирующих выплат, принятым общим собранием коллектива, согласованным с профсоюзным комитетом Учреждения и утвержденным приказом заведующего.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководителю, заместителю руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работникам учреждения, реализующим адаптированные образовательные программы и дополнительные общеразвивающие программы двух и более направленностей устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждения (структурном подразделении) в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Узловский район от «1» июля 2014 г. № 948 с учетом изменений, утвержденных постановлением администрации МО Узловский район от 11.01.2018г. №13, принятых на основании постановления администрации МО Узловский район от 28.09.2017. г № 1249 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Узловский район, финансируемых из бюджета муниципального образования Узловский район».

7.2. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

7.3. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к должностному окладу (окладу), ставке за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО "Об образовании".

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

7.4. Работникам муниципальных образовательных Учреждений один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск производится выплата пособия на санаторно-курортное лечение (далее – пособие) в размере должностного оклада (оклада), установленного Положением.

Лицам, работающим по совместительству, пособие выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на его получение.

Пособие не выплачивается работникам, получившим его в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в образовательные Учреждения муниципального образования Узловский район.

Выплата пособия руководителям муниципальных образовательных Учреждений производится в размере должностного оклада, установленного Учредителем в соответствии с Положением.

Выплата пособия заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных образовательных Учреждений производится в размере должностного оклада, установленного руководителем Учреждения в соответствии с Положением.

Педагогическим и иным работникам муниципальных Учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных

образовательных Учреждений) выплата пособия производится в размере должностного оклада (оклада), установленного Положением.

7.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение № 1
к Положению об условиях оплаты
труда работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения центра развития ребёнка -
детского сада № 14

РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в МДОУ

N п/п	Надбавку за специфику	Категория работников	Размеры надбавок, %
1.	Дошкольное образовательное учреждение, реализующее адаптированные образовательные программы	Заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, воспитатели, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10
2.	Дошкольное образовательное учреждение, реализующее дополнительные общеразвивающие программы двух и более направленностей	Заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, воспитатели, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10