

Утверждаю:
Заведующий МБ ДОУ
Д/с № 1 «Березка»
Т.В. Старикова Т.В. Старикова
Приказ от «09» 01 2014 г. № 05/р

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 1 «Березка» СОСЬВИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Березка» Сосьвинского городского округа (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Березка» Сосьвинского городского округа (далее – Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с настоящим положением, которое разработано на основе Типового Положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Сосьвинского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются отраслевым органом администрации Сосьвинского городского округа «Управление образования» действующего от 22.12.2016 № 1010, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

3. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Структура штатного расписания, штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с начальником отраслевого органа администрации Сосьвинского городского округа «Управление образования») (далее по тексту - ГРБС).

ГРБС может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда ОУ, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу ОУ.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с Уставом Учреждения и соответствовать:

- Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС),

- выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и

Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС).

- номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей);

- постановлению администрации Сосьвинского городского округа от 19.01.2016 № 4 «Об утверждении примерных Типовых штатов муниципальных дошкольных, общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей Сосьвинского городского округа».

Глава 2. Условия определения оплаты труда

7. Оплата труда работников ОУ, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) соглашений между ГРБС и Учреждением;
- 6) профессиональных квалификационных групп;
- 7) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 8) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

8. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

9. Заработная плата работников образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

10. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

присвоения почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документов подтверждающих присвоение почетного звания):
с момента наступления у работника права в соответствии с пунктом 10 Положения Министра на изменение заработной платы в период пребывания его в отпуске или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности плата заработной платы производится с соблюдением норм Трудового законодательства.

12. Руководитель образовательного учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников:

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем образовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Педагогическая работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

15. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, организаций и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных учреждений

16. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Приведенные в настоящем положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными.

Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Учреждения имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

18. 1. Порядок повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников ОУ (кроме руководителей) за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности, определен в приложении № 3 к настоящему Положению.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 % работникам Учреждения, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в ОУ, расположенном в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 % размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в Учреждении, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в приложении № 1 к настоящему положению.

20. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

22. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

23. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе

отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

24. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в приложениях № 2 к настоящему положению.

25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

26. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, 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».

27. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 4 к настоящему положению.

28. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

29. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 5 и 6 к настоящему положению.

30. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя ОУ, его заместителей

31. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

32. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

Выплата компенсационного характера выплачивается за работу в местности с особыми климатическими условиями в размере 15 % с учетом пропорционального отработанного времени.

33. Оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается на уровне 70 % от среднемесячной заработной платы в сфере экономике Сосьвинского городского округа за год по состоянию на 31 декабря года, предшествующего определению оклада, с округлением значения до сотен рублей.

34. Оклад руководителя устанавливается приказом ГРБС (с последующим заключением дополнительного соглашения к трудовому договору с руководителем) на основании проведенного анализа деятельности Учреждения в соответствии с представленными руководителем в течение января месяца данными результатами деятельности дошкольного учреждения в предыдущем году.

Анализ деятельности Учреждения осуществляется комиссией, созданной приказом ГРБС, на основании системы критериев, с применением повышающего коэффициента к окладу.

После заседания комиссии составляется протокол, в котором отражаются коэффициенты, применяемые для установления оклада руководителям Учреждения.

35. Размер должностного оклада руководителя определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю.

36. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 35 настоящего положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

37. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей – 3 000 рублей;

для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

38. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя, на основании приказа ГРБС в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

39. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ назначаются руководителю в целях их поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и

... вклад в работу учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда
... пенсионю ГРБС.

К таким видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

- 1) при награждении ведомственными наградами Министерства образования и
... Российской Федерации;
- 2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской
... области:
- 3) в связи с празднованием Дня учителя;
- 4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня
рождения и последующие каждые 5 лет);
- 5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 6) при прекращении трудового договора в связи с признанием руководителя
полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским
заключением;
- 7) за участие в конкретных мероприятиях, связанных с проведением
отдельных акций (конкурсов, олимпиад, смотров, выставок, фестивалей и других
значимых мероприятий), организуемых Министерством общего и
профессионального образования Свердловской области, выполнением на высоком
профессиональном уровне важных (особо важных) и (или) ответственных (особо
ответственных) поручений в сфере образования;
- 8) за успешное и добросовестное исполнение профессиональных и
должностных обязанностей; участие в течение соответствующего периода в
выполнении важных работ, мероприятий.

40. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты
компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6
настоящего положения.

41. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их
размерах заместителям руководителя принимается руководителем Учреждения.

Глава 5. Компенсационные выплаты

42. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их
осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и
локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и
нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам
(должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при
наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного
на соответствующий финансовый год.

44. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты
компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и
(или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

45. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном
отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к
окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер
компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

46. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

47. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

48. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

50. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

51. Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

52. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Работникам Учреждения (кроме руководителя, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения (кроме руководителя, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем Учреждения на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта Учреждения.

54. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

55. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

56. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

57. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

60. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

59. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

60. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

61. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными

нормативными актами и отражают **количественную и (или) качественную оценку** трудовой деятельности работников.

62. К выплатам за **интенсивность и высокие результаты работы** относятся выплаты за сложность, напряженность, **особый режим и график работы**, повышающие эффективность деятельности, **авторитет и имидж Учреждения**. Интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств ОУ, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, локальным нормативным актом ОУ, трудовым договором (согласно положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Березка»).

63. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - не более 20 % и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

64. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается трудовым законодательством.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

65. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

66. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников ОУ:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

гражденин Почетной грамотой Министерства образования и науки
образования;

гражденин государственными наградами и наградами Свердловской

в связи с празднованием Дня учителя;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня
и последующие каждые 5 лет);

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника
не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским
заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются
локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом
мнения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной
профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа
работников Учреждения.

67. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на
обеспечение труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются
локальным актом Учреждения, принятым руководителем с учетом мнения
выборного органа первичной профсоюзной организации или иного
представительного органа работников, или (и) коллективным договором,
соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

68. Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в
Учреждении по решению руководителя Учреждения могут быть установлены
ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы
за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 4 лет – до 10 процентов;
- от 4 до 10 лет – до 15 процентов;
- свыше 10 лет – до 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам),
ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет)
устанавливается локальными нормативными актами, трудовыми договорами с
учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда
работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности,
направленных на оплату труда работников.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников
Учреждения установлен в приложении № 8 к настоящему Положению.

69. Стимулирующие выплаты работникам не образуют новые оклады
(должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении
иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы.

70. Работникам Учреждения, работающим на условиях неполного рабочего
времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально
отработанному времени.

Приложение № 1
к Подписанию
об оплате труда работников
МБ ДОУ дс № 1 «Бережок»
Сосьвинского городского округа

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, которым устанавливается повышенный
на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной
платы за работу в Учреждении, расположенном в сельской местности и
рабочих поселках
(поселках городского типа)**

1. Должности педагогических работников.

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
МБ ДОУ дс № 1 «Березка»
Сосьвинского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
|---|----------------------------------|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | помощник воспитателя; | 4 886 |

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
МБ ДОУ д.с. № 1 «Березка»
Сосьвинского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей |
|----------------------------|--|---|
| 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 6750 |
| 2 квалификационный уровень | | |
| 3 квалификационный уровень | педагог-психолог; воспитатель; | 7520 |
| 4 квалификационный уровень | старший воспитатель; | 8731 |

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом Учреждения, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Учреждением.

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
МБ ДОУ д.с. № 1 «Бережок»
Сосьвинского городского округа

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада, рублей |
|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; | 4886 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | лаборант; | 4886 |

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
МБ ДОУ д с № 1 Березка
Сосьвинского городского округа

**Минимальные размеры окладов
по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих**

| Наименование квалификационного разряда | Минимальный размер оклада, рублей |
|--|---|
| 1 квалификационный разряд | 2530 |
| 2 квалификационный разряд | 2810 |
| 3 квалификационный разряд | 3110 |
| 4 квалификационный разряд | 3440 |
| 5 квалификационный разряд | 3820 |
| 6 квалификационный разряд | 4230 |

Примечание. Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5610–6170 рублей.

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей |
|---|---|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории; | 4886 |
| | кладовщик; Рабочий по стирке и ремонту спецодежды; кастелянша | 4886 |
| 2 квалификационный уровень | помощник повара | 4886 |
| | повар | 5320 |

**повышения размеров окладов заработной платы
отдельных категорий работников Учреждения (кроме руководителей и его
заместителей) за квалификационную категорию или за соответствие
занимаемой должности**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников Учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

3. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда ОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего порядка.

4. В случаях, когда работникам ОУ предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктом 19 Положения абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников ОУ

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам Учреждения.

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее – стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам Учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном Учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам Учреждения, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в Учреждении, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления.

5. Период работы в Учреждении учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в Учреждении учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из учреждения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в учреждении учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным: получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ОУ по согласованию с профсоюзным органом.