


Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета

 С.А.Градова

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ
детского сада «Светлячок»
О.А.Авдюхова



Положение

об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Светлячок».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Светлячок» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Токарёвского района Тамбовской области от 18.09.2017г, № 482 «Об основах формирования системы оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений» и постановлением администрации Токарёвского района Тамбовской области от 07.03.2019 №109 «О внесении изменений в постановление администрации Токарёвского района Тамбовской области от 19.09.2017 № 482 «Об основах формирования системы оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений», а так же постановлением администрации Токарёвского района Тамбовской области от 15.07.2019 г. № 344 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Токарёвского района Тамбовской области».

1.2. Настоящее Положение определяет примерный порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Светлячок» Токарёвского района Тамбовской области (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

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

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения:

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств бюджета Тамбовской области, районного бюджета и средств поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. Наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера, (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам.

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации района от 18.09.2017 №482 «Об основах формирования системы оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ для работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений всех видов экономической деятельности установлены в соответствии с постановлением администрации района от 18.09.2017 №482 «Об основах формирования системы оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений» и постановлением администрации Токарёвского района Тамбовской области от 07.03.2019 №109 «О внесении изменений в постановление администрации Токарёвского района Тамбовской области от 19.09.2017 № 482 «Об основах формирования системы оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений»

по ПКГ первого уровня – 5582 (пять тысяч пятьсот восемьдесят два) рубля;

по ПКГ второго уровня – 6380 (шесть тысяч триста восемьдесят) рублей;

по ПКГ третьего уровня – 8000 (восемь тысяч) рублей. В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня – 9250 (девять тысяч двести пятьдесят) рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены согласно приложения № 1 и приложения № 2 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации района от 18.09.2017 № 482 «Об основах формирования системы оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений» и постановлением администрации Токарёвского района Тамбовской области от 07.03.2019 №109 «О внесении изменений в постановление администрации Токарёвского района Тамбовской области от 19.09.2017 № 482 «Об основах формирования системы оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 №31.

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом по каждой профессии.

III. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности.

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – 1,1;

3 квалификационный уровень – 1,2;

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации района от 18.09.2017 № 482 «Об основах формирования системы оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической

деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование».

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в дошкольном учреждении – по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Размеры повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Для работников устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от

расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент 0,25.

Повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностному окладу), ставке заработной платы локальным нормативным актом работодателя в зависимости от типа (вида) учреждения (специфика работы, расположенность учреждения в сельской местности и другие).

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав МБДОУ детский сад «Светлячок».

3.7. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается заведующим МБДОУ детский сад «Светлячок» персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

при выполнении другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда МБДОУ детский сад «Светлячок» или иным локальным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации – первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день – не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Светлячок» и конкретизируются трудовыми договорами.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления;

5.1. Для работников учреждения установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2 Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется коллективным договором или положением о стимулирующих выплатах работников детского сада, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работ учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных систем нормирования труда учреждения, норм труда;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 год утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта» закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамк

реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические научно-методические объединения);

за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

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

за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за подготовку призеров конкурсов;

за выполнение плановых показателей муниципального задания;

за участие базовых коллективов в творческих акциях;

за выполнение плана по платным услугам.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической работы в учреждении по профессиональной деятельности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размеры выплаты (%)
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда.

5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента возникновения права на неё и производится пересчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварии;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты работников учреждения.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников.

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на:

соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях,

предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачивают в пределах фонда оплаты труда.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, устанавливается локальным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения

7.1. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается сроком на один год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

7.2. Оплата труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в

соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 12400 рублей.

7.4. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», повышающий коэффициент устанавливается локальным нормативным актом работодателя в размере 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

7.5. Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей)) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

7.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

7.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя постановлением администрации Токаревского района Тамбовской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, а также с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

7.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается постановлением администрации района в соответствии с пунктами 5.5-5.7, 7.7. Примерного положения.

7.9. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются постановлением администрации района.

7.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

7.11. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных, целевых программ;
- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в учреждении;
- выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения;
- удовлетворенность населения качеством услуг, оказываемых учреждением;
- развитие кадрового потенциала работников учреждения;
- увеличение количества работников прошедших повышение квалификации или профессиональную подготовку;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных, целевых программ;
- положительная динамика качества знаний воспитанниками, предусмотренного образовательной программой;
- динамика развития материального обеспечения учреждения.

7.12. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения.

7.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

Ознакомлены:

✓ *Курманов*
Мисир
Султ
Султ
Мухомаров -
Селет

ПРИЛОЖЕНИЕ I
к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада «Светлячок»

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов),
минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням
профессиональных квалификационных групп работников

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенный к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада). ставки (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности. профессии	Размер оклада (должностного оклада). ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
		3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
		3.1 ПКГ должностей педагогических работников			
1		Музыкальный руководитель	8100	1	8100
2		Воспитатель	8100	1.2	9720
3		Медицинская сестра	6890	1.1	7579