


Согласовано:
Заведующая
Отделом образования
Сонковского района

И.Е. Крутова

Согласовано:
собрание трудового
коллектива Протокол № 3
от 31.10.2013 г.

Утверждено:
приказом № 35/2 от 01.11.13
Заведующая МДОУ
«Детский сад № 3»
И.Н. Назаренко

**Положение
о порядке и условиях оплаты и
стимулирования труда
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 3 Сонковского района
Тверской области»**

п. Сонково
2013 год

1. Общие положения

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

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3 Сонковского района Тверской области» (сокращенное название МДОУ «Детский сад № 3»). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим оклад.

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

1.4. Ввести базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ.

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

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

1.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются государственным учреждением образования самостоятельно.

2. Должностные оклады и оклады

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования:

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

Профессиональные квалификационные группы работников образования

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Помощник воспитателя	4060
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Музыкальный руководитель	6714
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	7119

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

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

2.1.2.2. надбавка за особые условия труда;

2.1.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.1.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

2.1.2.6. надбавка за квалификационную категорию.

2.1.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 4 настоящего Положения.

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

2.1.4.1. персональная поощрительная выплата;

2.1.4.2. персональная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.1.4.3. единовременная поощрительная выплата;

2.1.4.4. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.1.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 5 настоящего Положения.

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

2.2.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ по профессии рабочих (далее - ЕТКС), согласно штатному расписанию:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад, руб.
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3679
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3805
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3995
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5644
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5758
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5873
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5993
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6114

2.2.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

2.2.2.2. надбавка за особые условия труда;

2.2.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.2.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

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

2.2.2.6. доплата за работу в ночное время;

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

2.2.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 4 настоящего Положения.

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

2.2.4.1. персональная поощрительная выплата;

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

2.2.4.3. единовременная поощрительная выплата;

2.2.4.4. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 5 настоящего Положения

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений образования.

3.1 Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

3.1.1. До истечения срока действия квалификационной категории (по результатам прохождения аттестации):

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения образования	11091	10769	10463	10147

3.1.2. По истечении срока действия квалификационной категории:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения образования	15527	14000	12557	11162

3.1.3. В зависимости от условий труда руководителям устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.1.3.1. доплата за увеличение объема работы определенной трудовым договором; 3.1.3.2. надбавка за квалификационную категорию.

3.1.3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 4 настоящего Положения.

3.1.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу

работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 3.1.4.1. персональная поощрительная выплата;
- 3.1.4.2. персональная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 3.1.4.3. единовременная поощрительная выплата;
- 3.1.4.4. поощрительная выплата за высокие результаты работы.
- 3.1.4.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

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

4.1.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.1.3. доплата за расширение зон обслуживания;

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

4.1.5. доплата за работу в ночное время;

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

4.1.7. надбавка за квалификационную категорию;

4.1.8. надбавка работникам-молодым специалистам.

4.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) государственных учреждений образования без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

4.9. Надбавка за квалификационную категорию работникам образовательного учреждения, устанавливается с целью стимулирования работников к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

70 % от должностного оклада - при наличии высшей квалификационной категории;

40 % от должностного оклада - при наличии первой квалификационной категории;

10 % от должностного оклада - при наличии второй квалификационной категории;

4.10. Надбавка работникам-молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования за работу в государственных учреждениях образования в размере 50% от должностного оклада.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

5.1.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

5.1.2. персональная поощрительная выплата;

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

5.1.4. единовременная поощрительная выплата;

5.1.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 4.1.1.-4.1.5. пункта 4.1., устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения образования:

5.3. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 4.1.1.-4.1.5. пункта 4.1., устанавливаются руководителю муниципального учреждения образования учредителем на определенный срок в течение календарного года.

5.4. Надбавка работникам муниципального учреждения образования за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

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

10 % от должностного оклада - при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

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

10 % от должностного оклада - за наличие спортивного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком, по соответствующему профилю.

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

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по

нескольким основаниям за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

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

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям - за присвоение ученого звания доцента, профессора по соответствующему профилю - надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

Указанные надбавки не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена корреспондента государственных академий наук по соответствующему профилю.

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

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

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

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

5.6.. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) муниципального учреждения образования устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципального учреждения образования, которая устанавливается локальным нормативным актом муниципального учреждения образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом Отделом образования администрации Сонковского района.

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

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами муниципального учреждения образования.

5.8. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) муниципального учреждения образования.

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

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

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

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

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности руководителей муниципальных учреждений образования, и критерии их оценки устанавливаются учредителем, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

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

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

Объем части фонда оплаты труда муниципального учреждения образования, направленный на эти цели, определяется ежегодно Отделом образования администрации Сонковского района.