

«Согласовано»
Председатель ПК МБДОУ
МБДОУ
ЦРР-детского сада № 16
16



О.Зубкова
О.Воскресенская

«Утверждаю»
Заведующий
ЦРР-детского сада №

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения центра развития ребенка-
детского сада № 16 г.Нерчинска**

Принято на общем собрании трудового коллектив
01.09.2017 года

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка-детского сада № 16 г.Нерчинска (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2013-2018 годы»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- пунктом 6 статьи 140 Бюджетного кодекса Российской Федерации

- статьей 44 Устава Забайкальского края
- пунктом 3 части 1 статьи 1 Закона Забайкальского края от 11.07.2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования»
- Постановлением Правительства Забайкальского края от 03.03.2017 года № 62 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях»

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка- детского сада № 16 г.Нерчинска (далее – Организация), и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Организации.

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения

- **базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника МБДОУ ЦРР- детского сада № 16 г.Нерчинска, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам МБДОУ ЦРР- детского сада № 16 г.Нерчинска, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;
- **норма рабочего времени** – продолжительность рабочего времени;
- **оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника МБДОУ ЦРР- детского сада № 16 г.Нерчинска за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;
- **специальная оценка условий труда** - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к

предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

- **стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;
- **тарифная ставка (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **тарификационный список** – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных организациях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1 Формирование фонда оплаты труда осуществляется за счет средств краевого бюджета (субвенции и субсидии), муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Месячная заработная плата работника МБДОУ ЦРР-детского сада № 16 г.Нерчинска, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ ЦРР-детского сада № 16 г.Нерчинска, финансируемого из бюджета Забайкальского края (субвенция и субсидия) и муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов соответственно, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности организации в соответствии с действующим законодательством.

3 Основные условия оплаты труда работникам МБДОУ ЦРР-детского сада № 16 г.Нерчинска

3.1. Заработная плата работников МБДОУ ЦРР-детского сада № 16 г. Нерчинска за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.3. Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем МБДОУ ЦРР-детского сада № 16 г. Нерчинска по согласованию с учредителем (администрацией муниципального района «Нерчинский район»), органу, которому делегированы полномочия учредителя (управление образования администрации муниципального района «Нерчинский район»), и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным [справочником](#) должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным [справочником](#) работ и профессий рабочих.

3.4. Условия оплаты труда работников МБДОУ ЦРР-детского сада № 16 г. Нерчинска , в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками МБДОУ ЦРР-детского сада № 16 г. Нерчинска.

3.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

3.7 В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей (по основной должности).

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

3.8 Должностные оклады профессий рабочих и работников МБДОУ ЦРР- детского сада № 16 г. Нерчинска , осуществляющих

профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Организации, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

3.9. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.10. Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников - приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2010 г № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских работников и работников культуры»

3.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ ЦРР- детского сада № 16 г.Нерчинска индексируются постановлением правительства Забайкальского края и Постановлением администрации муниципального района «Нерчинский район» Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

3.12. Штатное расписание МБДОУ ЦРР- детского сада № 16 г.Нерчинска формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих Организации

4. Компенсационные выплаты

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края. (в частности Постановлением Правительства Забайкальского края от 03.03.2017 года № 62 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях»

4.2. Работникам МБДОУ ЦРР- детского сада № 16 г.Нерчинска устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

А) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- поварам, работающим у горячей плиты-8%

- помощникам воспитателей- за работу с дезрастворами, уборку детских туалетов 8%
- УСП- за уборку общественного туалета, работу с дезрастворами-8%
- Рабочему по стирке и ремонту белья- за работу с дезрастворами при замачивании и стирке белья-8%

4.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) ТК РФ в повышенном размере.(на основании решения комиссии по определению специальной оценке условий труда от 30.11.2015 года

4.4.. Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.5. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка. Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

- Районный коэффициент-40%
- Процентная надбавка за стаж работы в Читинской области-30%

4.6.К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

4.7.Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее

содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 151 ТК РФ](#) (не более 1,5 ставок).

4.8. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия

всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.12 Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Ночное время - время с 22 часов до 6 часов. Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

4.13. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, 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, а день отдыха оплате не подлежит.

4.14. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

4.15. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников МБДОУ ЦРР-детского сада № 16 г. Нерчинска к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

5.2. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края. (в частности Постановлением Правительства Забайкальского края от 03.03.2017 года № 62 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях»

5.3. Работникам МБДОУ ЦРР-детского сада № 16 г. Нерчинска устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

А) выплата за специфику работы; -до 20% -работникам, оказывающим психолого-педагогическую и социальную помощь воспитанникам, испытывающим трудности в освоении программного материала, развитии и социальной адаптации (работающим с детьми с ОВЗ)

Б) надбавка за выслугу лет: (учитывается стаж работы в муниципальной дошкольной организации)

- Стаж работы от 1 года до 5 лет- 5%
- Стаж работы от 5 до 10 лет-10%
- Стаж работы от 10 до 15 лет-15%
- Стаж работв от 15 и более лет-25%

Данная надбавка устанавливается как для педагогических, так и непедагогических работников ДОУ и исчисляется ежегодно на новый учебный год с 01 сентября (на период установления тарификации и штатного расписания на новый учебный год)

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу (по основной должности) предусмотрена следующим категориям работников муниципальных образовательных организаций:

- руководителю образовательной организации;
- старшему воспитателю;

- педагогическим работникам;

Надбавка за выслугу лет устанавливается **только по основной должности** от оклада. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года комиссией, создаваемой руководителем муниципальной образовательной организации при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет. В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.
- Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организациях высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.
- Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем в одном или нескольких образовательных организациях составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе

- Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка
- Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на начисление или изменения размера этой надбавки.(с 01.09)
- В том случае, если у работника право на начисление или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его прибывания в ежегодном или дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышение квалификации.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

В) надбавка молодым специалистам- 20%

- Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам образовательных организаций устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».
- Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с муниципальной образовательной организацией в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисляемой с учетом фактической нагрузки
- Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора с муниципальной образовательной организацией.
- При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с муниципальной образовательной организацией в другую муниципальную образовательную организацию ранее установленная надбавка сохраняется.

Г) надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание:

- За почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающих со слов «Народный»-20%
- За почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающих со слов «Заслуженный»-10%
- За почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа-5%

Д) выплата за интенсивность- в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности-до 50%.

Е) выплата за высокие результаты работы-до 100%- не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается на определенный срок в пределах фонда оплаты труда и выплачивается в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений в соответствии с критериями, установленными локальными актами

Ж) система премирования – до 100%- не является гарантированной ежемесячной выплатой, устанавливается на определенный срок в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы на основании показателей премирования.

З) Выплата за наличие квалификационной категории

Педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки за наличие установленной:

- Соответствие занимаемой должности- в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- первой квалификационной категории в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- высшей квалификационной категории в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

И) Помощникам воспитателей дополнительно устанавливается надбавка в размере 20% за помощь воспитателю в работе с детьми (оказание помощи при подготовке к занятиям, участие в проводимых мероприятиях, изготовлении атрибутов к играм, пособий, озеленении участков, оформлении группы и прогулочных участков)

6.СРОК ДЕЙСТВИЯ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

6.1 Настоящее Положение действует со дня его принятия

6.2.настоящее Положение досрочно расторгается в следующих случаях:

- В связи с принятием нового Положения
- По решению суда

6.3. Все изменения и дополнения в Положение вносятся по взаимному соглашению сторон (со стороны Учредителя- администрации МР «Нерчинский район», СОУчредителя- управления образования администрации МР «Нерчинский район», и МБДОУ ЦРР- детского сада № 16 г.Нерчинска)

6.4. Данное Положение является приложением к коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка- детского сада № 16 г.Нерчинска

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ С 01.09.2017 года

№	Должность	ставка	Должностной оклад	Компенсация за метод.литератур у	Новый оклад	категория	стаж	интенсивность	Кол-во человек
1	Старший методист	1,0	7200	100	7300	Высшая-15%	Более 15 лет- 25%	50%	1
2	Воспитатель	1,0	7100	100	7200	Высшая-15% Первая-10% Соответствие- 5%	До 5 лет-5% 5-10 лет-10% Более 15 лет- 25%	40%	9
3	Музыкальный руководитель	1,0	6900	100	7000	Высшая-15%	Более 15 лет- 25%	40%	1
4	Инструктор по ФИЗО	0,75	5175	100	5275	Первая-10%	10лет-10%	40%	1
5	логопед	0,5	3600	100	3700			40%	1
6	Педагог-психолог (совместительство)	0,3	2160						1

Приложение № 2

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ НЕПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ С 01.09.2017 года

<u>№</u>	<u>Должность</u>	<u>ставка</u>	<u>Должностной оклад</u>	<u>Работа с детьми</u>	<u>вредность</u>	<u>интенсивность</u>	<u>стаж</u>	<u>Кол-во человек</u>
<u>1</u>	завхоз	1,0	4155			40%	15%	1
<u>2</u>	УСП	1,0	3300		8%	40%	10%	1
<u>3</u>	Рабочий по стирке и ремонту белья	1,0	3300		8%	40%	15%	1
<u>4</u>	Рабочий по стирке и ремонту белья	0,5	1650		8%	40%	10%	1
<u>5</u>	сторож	1,0	3300			40%	10%	1
<u>6</u>	сторож	1,0	3300			40%	15%	2
<u>7</u>	повар	1,0	3300		8%	40%	10%	2
<u>8</u>	повар	1,0	3300		8%	40%	15%	2
<u>9</u>	Помощник воспитателя	1,0	3855	20%	8%	60%	До 5 лет-5% 5-10 лет-10% Более 15 лет-25%	9
<u>10</u>	дворник	1,0	3300			40%	5%	1
<u>11</u>	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	0,63	2079			40%		1

Приложение № 3

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ С 01.01.2018 года

№	Должность	ставка	Должностной оклад	Компенсация за метод.литератур у	Новый оклад	категория	стаж	интенсивность	Кол-во человек	Единовр. выплаты
1	Старший методист	1,0	7200	100	7300	Высшая-15%	Более 15 лет-25%	50%	1	
2	Воспитатель	1,0	7100	100	7200	Высшая-15% Первая-10% Соответствие-5%	До 5 лет-5% 5-10 лет-10% Более 15 лет-25%	40%	9	
3	Музыкальный руководитель	1,0	6900	100	7000	Высшая-15%	Более 15 лет-25%	40%	1	
4	Инструктор по ФИЗО	0,75	5175	100	5275	Первая-10%	10лет-10%	40%	1	
5	логопед	0,5	3600	100	3700			40%	1	
6	Педагог-психолог (совместительство)	0,3	2160						1	

Приложение 4

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ НЕПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ С 01.01.2018 года

№	Должность	ставка	Должностной оклад	Работа с детьми	вредность	интенсивность	стаж	Кол-во человек	Доплата до МРОТ (9489 руб)	70%
1	завхоз	1,0	4321,2			40%	15%	1	+	+
2	УСП	1,0	3432		8%	40%	10%	1	+	+
3	Рабочий по стирке и ремонту белья	1,0	3432		8%	40%	15%	1	+	+
4	Рабочий по стирке и ремонту белья	0,5	1716		8%	40%	10%	1	+	+
5	сторож	1,0	3432			40%	10%	1	+	+
6	сторож	1,0	3432			40%	15%	2	+	+
7	повар	1,0	3432		8%	40%	10%	2	+	+
8	повар	1,0	3432		8%	40%	15%	2	+	+
9	Помощник воспитателя	1,0	4009,2	20%	8%	60%	До 5 лет-5% 5-10 лет-10% Более 15 лет-25%	9	+	+
10	дворник	1,0	3300			40%	5%	1	+	+
11	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	0,63	2079					1	+	+