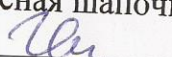


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детский сад № 14
«Красная шапочка»

 Н.М. Галушина

Протокол № 5 от 14.02.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ детский сад
№ 14 «Красная шапочка»

Л.В. Романова

Приказ № 31 от 14.02.2024 г.



СОГЛАСОВАНО

На общем собрании трудового
коллектива МБДОУ детский сад № 14
«Красная шапочка»

Протокол № 3 от 12.02.2024 г.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 14 «Красная шапочка» г. Котовска Тамбовской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 14 «Красная шапочка» г. Котовска Тамбовской области (далее - Положение) разработано в соответствии в соответствии постановлением администрации города от 24.05.2023 № 547 «О внесении изменений в примерные положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, утвержденное постановлением администрации города Котовска от 28.12.2017 № 2015 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 14 «Красная шапочка» г. Котовска Тамбовской области (далее - учреждение).

1.2. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Тамбовской области, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города и настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот 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 статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Заработная плата работников МБДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется за счет одного или нескольких источников финансирования - средств городского и областного бюджетов, части средств от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

1.6. Установление начисление и выплаты заработной платы работникам учреждения осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

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

1.7. Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) не должна превышать 40 процентов.

1.8. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала утверждается локальным нормативным актом работодателя в порядке, установленном постановлением администрации города от 04.07.2016 №1233 «Об утверждении предельной доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципальных учреждений в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) муниципального учреждения и Порядка определения примерного перечня должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципального учреждения».

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей (рабочих профессий), относимых к основному персоналу:

№ п/п	Наименование должности
1.	Заведующий
2.	Заведующий филиалом
3.	Заместитель заведующего по ВМР
4.	Заместитель заведующего по АХЧ
5.	Методист
6.	Старший воспитатель
7.	Музыкальный руководитель
8.	Педагог-психолог
9.	Учитель-логопед
10.	Воспитатель
11.	Социальный педагог
12.	Заведующий хозяйством
13.	Ведущий экономист

14.	Документовед
15.	Инженер по охране труда
16.	Помощник воспитателя
17.	Повар
18.	Кухонный рабочий
19.	Кастелянша
20.	Оператор стиральных машин
21.	Сторож
22.	Вахтер
23.	Электрослесарь (слесарь) дежурный по ремонту оборудования
24.	Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий
25.	Уборщик производственных и служебных помещений
26.	Кладовщик
27.	Дворник

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

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам установлены постановлением администрации от 15.04.2009 № 562 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений».

Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ по профессионально – квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности, рабочей профессии устанавливаются согласно приложению №1 к Положению на основе отнесения должности, рабочей профессии к ПКГ и квалификационным уровням.

Должности (профессии) работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении единого справочника должностей руководителей, специалистов и служащих раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.2. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, устанавливаемых работникам основного персонала МБДОУ в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, приводятся в приложении №1 к Положению.

Базовый (минимальный) оклад, базовый (минимальный) должностной оклад, умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного

персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Педагогическим работникам к окладам (должностным окладам) устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, указанном в таблице к приложению. Базовый (минимальный) оклад, базовый (минимальный) должностной оклад, увеличенный на размер повышающего коэффициента по занимаемой должности основного персонала и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждение в пределах средств на оплату труда самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города.

3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления.

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении №1 к Положению.

Учреждение в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала учреждения, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных постановлением администрации города от 15.04.2009 №562 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала применяется к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых, создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование».

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:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплатах.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или почетное звание по профилю его деятельности «заслуженный», «отличник», «почетный работник», а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в соответствующей отрасли устанавливается повышающий коэффициент по должности в размере 0,20.

При наличии у работника нескольких почетных званий, орденов и медалей повышающий коэффициент применяется однократно и только по основной работе.

3.4. В отношении конкретного работника работодателем может быть установлен персональный повышающий коэффициент на срок не менее года.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен высококвалифицированному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов устанавливаются локальным актом работодателя и закрепляются в трудовом договоре.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания (выполнение работником объема педагогической работы, превышающего определенную Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы), увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, в группах компенсирующей направленности (учителю-логопеду – 15 %), а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.1. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

4.2.1. работникам учреждений,

Размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

4.2.2. за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 Трудового

кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Час работы (его оплата) рассчитывается работникам путем деления суммы размера ставки заработной платы (оклада) и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, согласно штатного расписания, на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

4.2.3. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.4. за работу выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Час работы (его оплата) рассчитывается работникам путем деления суммы размера ставки заработной платы (оклада) и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, согласно штатного расписания, на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

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.

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.6. Сторожу, вахтеру работающему по графику сменности, устанавливается почасовая оплата труда.

4.7. Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления оклада (должностного оклада) по занимаемой должности на среднегодовое нормативное количество часов. Среднегодовое нормативное количество часов определяется ежегодно как частное от деления количества рабочих часов в году по производственному календарю на 12. Рассчитанная величина на каждый календарный год устанавливается приказом руководителя.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера и премий:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- ежемесячная выплата молодым специалистам, из числа педагогических работников, осуществляющих профессиональную деятельность в учреждении, размер выплаты определяется постановлением администрации области.
- единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы:

- участие в организационно-методической и творческой работе учреждения (на уровне ДОУ; на уровне города; на региональном уровне);
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания, передовых информационных технологий (экспериментальная работа, авторские разработки, проектная деятельность);
- за выполнение особо важных и ответственных работ (подготовка и участие в мероприятиях, смотрах, конкурсах, фестивалях, повышающих имидж учреждения на городском и региональном уровне, ведение сайта, пресс-центра, обществ. Инспектор по охране прав детства, председатель профкома, руководитель ГМО); участие воспитанников в конкурсах.
- создание и постоянное обновление материалов в методическом кабинете. Эстетика оформления помещений
- работа с родителями, использование нетрадиционных форм
- качественные показатели: наполняемость группы, посещаемость, низкая заболеваемость;
- ведение общественной работы, выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей: замещение временно отсутствующего работника, оказание дополнительных образовательных услуг;
- образцовое ведение документации, своевременная подача документации, ведение дополнительной документации, не входящей в круг основных обязанностей;
- социально-психологический климат в коллективе (отсутствие случаев травматизма; нарушения трудового законодательства; подтверждающихся фактов, изложенных в обращениях родителей).

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев оценки качества выполняемых работ:

- сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде Социально-психологический климат в коллективе (отсутствие нарушений Трудового законодательства; подтверждающихся фактов, изложенных в обращениях родителей и сотрудников
- наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения помещений учреждения;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

- за мониторинг показателей приборов учёта;
- ведение общественной работы, выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, замещение временно отсутствующего работника;
- активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории образовательного учреждения; проведение ремонтных работ в помещении дошкольного учреждения.

5.4. Ежемесячная выплата молодым специалистам, впервые приступившим к работе в учреждении, а также молодым специалистам из числа педагогических работников, осуществляющих профессиональную деятельность в учреждении определяется постановлением администрации области. Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера молодым специалистам определяется постановлением администрации области.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работникам учреждения.

5.5.1. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.5.2. Установление выплат стимулирующего характера и премии работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

5.5.3. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении до 250 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть отменен или размер его снижен работодателем за снижение результативности в работе, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

5.5.4. Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается по итогам их выполнения с целью поощрения работников оперативность и качественный результат труда.

5.5.5. Выплата премий осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат.

5.5.6. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчётный период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе или применение дисциплинарного взыскания за:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение работником приказов и распоряжений руководителя учреждения;
- при происшествии во время его работы несчастного случая с воспитанником;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- невыполнение правил техники безопасности и противопожарной безопасности;
- некачественное исполнение должностных обязанностей;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы.

5.5.7. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премии работнику по итогам работы за месяц не выплачивается.

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

6.1. Для работников МБДОУ 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 без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения.

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

6.1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам учреждения по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и направлены на: соблюдение прав работников МБДОУ, установленных трудовым законодательством, при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников учреждения, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

7.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем (Учредителем) в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на учебный год на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет 15 500 рублей.

7.2. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются работодателем в следующих размерах:

- заведующей филиалом – 11 741 рублей;

- заместителю руководителя по АХЧ – 13 950 рублей;

- заместителю руководителя по ВМР- 13 950 рублей.

Коэффициенты, предусмотренные в п.7.3., распространяются на заместителей руководителя для установления персонального повышающего коэффициента, который не должен превышать 3,0.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя выплачиваются в размере до 200% от оклада (должностного оклада). Размер, порядок и условия выплаты премии предусмотрены в разделе 5 настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения производятся в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением администрации города, которые устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

7.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения производятся в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением администрации города, которые устанавливаются к окладам (должностным окладам).

Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться заместителям руководителя учреждения по решению работодателя в пределах фонда оплаты труда.

7.5.1. Выплата стимулирующего характера за высокие результаты работы производится в процентах от оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

При установлении размера выплаты за высокие результаты работы могут учитываться следующие показатели:

положительная динамика качества знаний воспитанников;

высокий уровень организации и проведения итоговой диагностики;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и городских целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

участие учреждения в инновационной деятельности в сфере образования.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за высокие результаты работы устанавливается работодателем в размере до 145 процентов должностного оклада.

7.6. Обязательные выплаты социального характера:

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

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

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

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

7.7. Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается на основании его письменного заявления и постановления администрации города.

7.8. Заместителю руководителя учреждения может выплачиваться материальная помощь, предоставленная по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

7.9. Заместителю руководителя учреждения выплачиваются премии в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными определенной Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательно-образовательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении №1 к Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы воспитательно-образовательной работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю – старшим воспитателям, воспитателям дошкольных образовательных учреждений, педагогам-психологам, социальным педагогам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

20 часов в неделю – учителям-логопедам.

8.3 Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательно-образовательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени, определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

8.4. Право распределять ставки педагогам предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

8.5 Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом либо локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение образовательно-воспитательной работы регулируется расписанием занятий в соответствии с учебным планом учреждения.

8.6. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы педагогической (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов педагогической (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.1. раздела 4 Положения в пределах фонда оплаты труда.

8.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств городского и областного бюджета, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размеры базовых (минимальных) окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников образования по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности, рабочей профессии

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада базового (минимального) должностного оклада), ставки заработной платы, рублей в месяц	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, рабочей профессии	Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, рублей в месяц	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей в месяц
1	2	3	4	5	6
1. ПКГ первого уровня					
1.1. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала уровня					
1	Помощник воспитателя	7536	0,00	0,00	7536
1.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»					
1	Делопроизводитель;	7536	0,00	0,00	7536
1.3. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»					
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар; кухонный рабочий; дворник; кладовщик; сторож; вахтер; уборщик производственных и служебных помещений; оператор стиральных машин; электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	7536	0,00	0,00	7536
2. ПКГ второго уровня					

2.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»					
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалифицированных разрядов в соответствии и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	8613	0,00	0,00	8613
2.2. ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня					
1	Помощник воспитателя, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор стиральных машин	7536	0,00	0,00	7536
2.3. «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (в том числе медицинские работники, работники физкультуры и спорта)					
1	Заведующий складом;	8975	0,00	0,00	8975
2	Шеф-повар	9302	0,00	0,00	9302
3. ПКГ третьего уровня					
3.1. ПКГ должностей педагогических работников					
1	Музыкальный руководитель	12150	0,05	100	12150
2	Социальный педагог	13163	0,1	100	13163
3	Воспитатель; педагог-психолог	14175	0,2	100	14175
4	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель-логопед	15188	0,25	100	15188
3.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»					
1	Документовед; программист; экономист, инженер по охране труда	8904	0,00	0,00	8904
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9483	0,00	0,00	9483
4. ПКГ четвертого уровня					
4.1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня, в том числе работников культуры, искусства и кинематографии»					
3	Заведующий филиала	11741	0,00	0,00	11741