

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия, начисления (Приложение №1 к положению об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад «Журавлик»);

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников образовательной организации, условия их установления и выплаты;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя образовательной организации;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников образовательной организации.

1.4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, Тамбовского района, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения первичной профсоюзной организации (далее – ППО).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор(эффективный контракт).

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период нормы 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 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (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 образовательной организации производится за счет средств федерального, областного и районного бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления района – главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находится образовательная организация, от оказания платных услуг и 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. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных образовательной организации на оплату труда работников.

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

2.1. Должности (профессии) работников образовательной организации 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 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального 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», постановлением администрации Тамбовского района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовского района от 02.02.2017 № 106 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тамбовского района».

2.2. Постановлением администрации Тамбовского района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области», от 02.02.2017 № 106 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Тамбовского района».

установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 3245 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3426 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4940 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 5040 рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012).

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5710 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в приложении к настоящему Положению.

Базовый минимальный оклад, (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).

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

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательной организации применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника»;

- по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

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 работ по каждой из профессий

**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 настоящему Положению.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу образовательной организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых, создана образовательная организация.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам образовательной организации, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Базовый минимальный оклад (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Образовательная организация в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации Тамбовского района от 29.12.2016 г №1735 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского района Тамбовской области».

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 образовательной организации, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательной организации; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательной организации - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников образовательной организации, трудовым договором.

При наличии у работника нескольких почетных званий, предусмотренных настоящим пунктом, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

3.4. Для работников образовательной организации повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) образовательной организации (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность образовательной организации в сельской местности и другие):

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

3.5. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере 10%.;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при 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; от оклада(должностного оклада), тарифной ставки.

Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в пределах фонда оплаты труда.

4.2.1. за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

4.2.2. 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.

4.2.3. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

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

2) 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.

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.

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.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

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

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

5.1. Для работников образовательной организации установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ

Выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе в образовательной организации.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации. 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.

Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с критериями оценки деятельности работников (Приложение №2)

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;

- методическую и инновационную деятельность;

- эффективную организацию работы;

- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда образовательной организации.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются образовательной организацией самостоятельно, с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 №2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных учреждениях на 2012-2018г.г.») в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников за .

- работу, связанную со спецификой контингента воспитанников;

- сохранение контингента воспитанников;

- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения воспитанников, передовых информационных технологий;

- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации (конференции, семинары, методические объединения);

- досрочное выполнение работ;

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г. г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников за:

- участие работников в реализации программы развития образовательной организации - активное участие работников в методической и творческой деятельности образовательной организации;

- создание социально-психологического климата в группе, коллективе;

- достижение воспитанниками высоких показателей обучения;

5.4. Надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

Время фактической непрерывной работы в данной образовательной организации;

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

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы в образовательной организации | Размеры выплаты  (%) |
| до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| от 15 и более | 30 |

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

5.6. 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 наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

**5.7. Выплата премий работникам образовательной организации.**

Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

5.7.1. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет права требовать их выплаты.

5.7.2. Единовременное премирование работников образовательной организации проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

5.7.3. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

5.7.4. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.7.5. Основными условиями премирования являются:

выполнение особо важных и ответственных работ по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

подготовки и проведения международных, российских, региональных и муниципальных мероприятий социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

При премировании по итогам работы (за квартал, год) учитывается следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

- высокая посещаемость воспитанников*.*

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных предста­вителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

5.7.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий оформляет приказом.

**5.8. Лишение и снижение надбавок стимулирующего характера и премии***.*

5.8.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, решается вопрос о частичном или полном лишении работника премии.

Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат и премий могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;

- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;

- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;

- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

- неснятое дисциплинарное взыскание.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, премии, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю образовательной организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

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

6.1. Для работников образовательной организации 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 образовательной организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации;

6.1.3. Компенсация работникам при расторжении трудового договора за два месяца при ликвидации образовательной организации, сокращении численности или штата работников образовательной организации (ст.180 ТК РФ).

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

6.1.5. Награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии» (далее – единовременное денежное вознаграждение) выплачивается в размере 25000 рублей педагогическим и руководящим работникам образовательной организации

6.1.6. Победителям областного конкурса «Лучший воспитатель Тамбовской области» в размере 20000 рублей.

6.2. Для работников образовательной организации в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, выплачивается материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60лет), на погребение в размере одного должностного оклада.

6.3. 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 выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

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

7. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации.

7.1. Оплата труда руководителя образовательной организации устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

7.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя образовательной организации и составляет – 10965 рублей.

7.2.1.Руководителю образовательной организации устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у воспитанников;

- наличие ученой степени:

- кандидата, доктора наук - 0,20;

-доцента 0,10;

почетное звание:

-«заслуженный» 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательной организации, награжденным орденами и медалями - 0,15;

- тип (вид) образовательной организации (условия труда, в которых отличаются от нормальных, расположенность образовательной организации в сельской местности) в соответствии с п. 3.7. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого воспитанника 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность образовательной организации и вариативность образовательных программ до 2,0.

В случае, если у руководителя присутствует несколько оснований для установления персонального коэффициента за наличие почетного звания(государственные награды), размеры не суммируются, а учитывается основание , имеющее максимальный числовой показатель.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Руководителям устанавливается выплата компенсационного характера - за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, установленные в размерах по соглашению сторон или в процентном отношении, рассчитываются от фиксированного должностного оклада.

7.2.3. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за стаж непрерывной работы в данной образовательной организации или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы образовательной организации, за прошедший учебный год, по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы образовательной организации составляет 50,0.

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;

- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

7.3. 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 (руководителя образовательной организации);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя образовательной организации) на период трудоустройства в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации;

Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника образовательной организации;

компенсация работникам (руководителю образовательной организации морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств образовательной организации;

дополнительная компенсация работникам (руководителю образовательной организации) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, до истечения срока предупреждения согласно статье 180 ТК РФ.

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпуска, выплату при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю образовательной организации) от работодателя.

7.4. Руководителю образовательной организации выплачивается материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на лечение и приобретение медикаментов, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет), на погребение и прочие нужды.

7.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемой за счет источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия соответствующей образовательной организации, в размере не превышающем:

Пятикратного размера – для руководителей.

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

**8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников образовательной организации**

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

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательной организации (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы воспитательной (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

8.3. Объем работы воспитателей образовательной организации устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

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

Объем нагрузки работы воспитателем, который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется работодателем.

Воспитателям, поступившим на работу, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно воспитателю, ставки заработной платы.

8.4. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы воспитательно-образовательной работы более нормы, им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего положения в пределах фонда оплаты труда.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №1  Положению об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад «Журавлик»  Приказ от 04.04.2017 № 19-ОД |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ**  **И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ** | | | | |
| № п\п | Квалификационный уровень | | Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц) | Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности , профессии | Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента (гр.4\*гр.5) |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  | | ***1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня*** | | | |
| 1 |  | | **1.1. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"** | | | |
|  | 1 | | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный рабочий, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, младшая медицинская сестра | 3 245,0 | 1 | **3245** |
| 2 |  | | **1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня "** | | | |
|  | 1 | | Помощник воспитателя | 3 245,0 | 1 | **3245** |
| 3 |  | | **1.3. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня "** | | | |
|  | 1 | | Делопроизводитель, дежурный | 3 245,0 | 1 | **3245** |
|  |  | | ***2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня*** | | | |
| 4 |  | | **2.1. ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих"** | | | |
|  | 1 | | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3 426,0 | 1 | **3426** |
| 5 |  | | **2.2 ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня"** | | | |
|  | 1 | | младший воспитатель | 3 426,0 | 1 | **3426** |
| 6 |  | | **2.3. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня "** | | | |
|  | 1 | | Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 3 568,0 | 1 | **3568** |
|  |  | | **2.4. ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"** | | | |
|  | 1 | | Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая | 3 696,0 | 1,1 | **4066** |
|  |  | | ***3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня*** | | | |
| 7 |  | | **3.1. ПКГ должностей педагогических работников** | | | |
|  | 1 | | Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | **5 040** | 1,2 | **6048** |
|  | 2 | | Педагог дополнительного образования | 5 040 | 1,3 | **6552** |
|  | 3 | | Воспитатель; методист; педагог-психолог | 5 040 | 1,4 | **7056** |
|  | 4 | | Преподаватель; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 5 040 | 1,5 | **7560** |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №2  Примерному положению об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения МАДОУ «Детский сад «Журавлик» Тамбовского района, утвержденного приказом от\_04.04.2017\_№\_\_19-од\_\_\_\_\_  заведующий Т.А. Булатова |

**Перечень должностей работников образовательных учреждений, относимых к основному персоналу**

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование должности |
|  | Воспитатель |
|  | Старший воспитатель |
|  | Педагог дополнительного образования |
|  | Педагог-психолог |
|  | Учитель-логопед |
|  | Инструктор по физической культуре |
|  | Музыкальный руководитель |
|  | Заведующий (начальник) структурным подразделением:  кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования |
|  | Медицинская сестра |