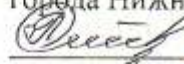


Согласовано

Начальник финансового управления
по Канавинскому району департа-
тамента финансов администрации
города Нижнего Новгорода


Г.В.Сметанкина
« _____ » _____ 2013г.



Согласовано

Директор департамента обра-
зования администрации
города Нижнего Новгорода


Е.А.Тарасова
« _____ » _____ 2013г.



Утверждаю
Заведующий
МБДОУ детский сад № 444

С.С.Погода
« _____ » _____ 2013г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по направлению физического развития воспитанников № 444

Город Нижний Новгород
2013

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Нижнего Новгорода (далее – Положение) вводится в соответствии со ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных образовательных учреждениях с учетом постановления исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода», нормативных правовых актов министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, министерства образования и науки Российской Федерации, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, постановлением исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных, казенных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода» (с изменениями от 18.12.2008 № 5889, от 22.01.2009 № 122, от 01.10.2009 № 5184, от 22.01.2010 № 293, от 24.02.2010 № 973, от 12.08.2010 № 4520, от 27.06.2011 № 2741, от 31.08.2011 № 3580, от 29.09.2011 № 4119, от 23.04.2012 № 1620, от 04.06.2012 № 2270, от 28.01.2013 № 204, от 01.04.2013 № 1097, от 22.07.2013 № 2710, от 17.10.2013 № 4026), принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода»:

1. Произвести с 1 января 2012 года увеличение минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам на 15% работникам дошкольных образовательных учреждений, отнесенным к следующим должностям работников образования: воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, младший воспитатель, помощник воспитателя.

2. Произвести с 1 октября 2012 года увеличение минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам на 15% всем остальным работникам дошкольных образовательных учреждений, не указанных в п.1.

3. Произвести увеличение на 90,8% с 1 января 2013 года базовых окладов по профессиональным квалификационным группам педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

4. На основании постановления 1267 от 15.04.2013 года «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений» произвести увеличение с 1 октября 2013 года заработной платы младшего и среднего медицинского персонала на 10%.

5. На основании постановления № 4026 от 17.10.2013 года «О внесении изменений в постановление исполняющего обязанности главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 № 5202» произвести увеличение на 7% с 1 октября 2013

года базовых окладов остальных работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципальных образовательных учреждений.

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 444 (далее – Учреждение) основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода.

Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения включает: базовые оклады по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителей образовательных учреждений, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с представительными органами работников (с профкомом) в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.3. Размер заработной платы работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (базовый оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

объемов педагогической работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (участие в конкурсах, семинарах, выставках, соревнованиях и другое);

правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

При переходе на новую систему оплаты труда заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений города Нижнего Новгорода до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника Учреждения) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5. Базовые оклады работников Учреждения определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Применение базовых окладов работников образовательных учреждений определяется занимаемой должностью в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком данного образовательного учреждения.

1.6. Руководитель муниципального бюджетного образовательного учреждения:

проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры базовых окладов у воспитателей и других работников, исчисляется их заработная плата;

ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников-совместителей, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

1.7. Материальное стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

Материальное стимулирование остальных работников, включая заместителей руководителя, осуществляется в соответствии с настоящим Положением и принятыми в установленном порядке локальными актами Учреждения.

1.8. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в Учреждении, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый оклад (ставка заработной платы).

1.10. Расходы по оплате труда работников Учреждения, включая руководителя, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой Учреждения, включая внебюджетные источники.

1.11. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год.

1.12. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст.$$

1.13. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_ст = \text{ФОТ}_б \times S, \text{ где}$$

S - стимулирующая доля ФОТ.

1.14. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда. Здесь учитываются различные виды предусмотренных разделом 5 настоящего Положения повышений ставок (окладов) и компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Фонд стимулирования Учреждения формируется за счёт бюджетных средств направленных на оплату труда, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда, начиная с 1 января 2014 года. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.15. Штатное расписание Учреждения ежегодно, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профильным департаментом администрации города Нижнего Новгорода и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально квалификационными группами утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г.

№ 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. №216н; от 5 мая 2008г.№217н, от 18 июля 2008 г. № 342н.

1.16. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

1.17. Оплата труда медицинских, и других работников Учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2. Рабочее время

2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников муниципальных образовательных учреждений с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.3. Педагогическая работа, объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.4. Педагогическая работа руководителя Учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

2.5. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа (профкома) работников Учреждения.

3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы работников, относимых к профессиональным квалификационным группам педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, общепрофессиональных служащих, руководителей структурных подразделений

3.1. Должностной оклад работника формируется на основании базового должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности и в зависимости от особенностей функционирования учреждения.

3.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом тре-

бований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложением № 1 к Положению.

3.3. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), ученой степени, особенностей условий работы Учреждения посредством умножения базового оклада, определённого в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, на повышающие коэффициенты, установленные настоящим разделом Положения:

$D(C) = BO \times K_{обр} \times K_{кат} + (BO \times K_{спец})$, где

$D(C)$ – должностной оклад (ставка заработной платы) работника Учреждения;

BO – базовый оклад работника Учреждения;

$K_{обр}$ – повышающий коэффициент учета уровня образования и ученую степень, устанавливаемый в соответствии с п. п.3.4.1.1 настоящего Положения;

$K_{кат}$ – повышающий коэффициент учета квалификационной категории, устанавливаемый в соответствии с п. 3.4.1.2 настоящего Положения;

$K_{спец}$ – повышающий коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, устанавливаемый в соответствии с п. 3.7 настоящего Положения.

3.4.1. Базовые оклады, определенные в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению, увеличиваются на повышающие коэффициенты:

3.4.1.1. За уровень профессионального образования и учёную степень:

среднее профессиональное образование	1,05
бакалавр	1,1
специалист	1,2
магистр	1,2
кандидата наук	1,25
доктор наук	1,3

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

3.4.1.2. За квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория – 1,3;

первая квалификационная категория – 1,2;

вторая квалификационная категория – 1,1.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников образования, а также медицинских работников, состоящих в штате Учреждения, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников:

3.5.1. За выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	–	до 0,05;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	–	до 0,1;
при выслуге более 10 лет	–	до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

- для педагогических работников в зависимости от общего педагогического стажа, педагогической нагрузки, установленной по тарификации;
- для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих – в зависимости от стажа работы в данном Учреждении.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности, занимаемой работником.

3.5.2. За наличие званий:

работникам, имеющим почётные звания «Почётный работник общего образования», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За отличную работу» – 0,1;

работникам, имеющим почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», работникам, имеющим другие почётные звания «Заслуженный работник физической культуры» и другие почётные звания СССР, РФ и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный» при условии соответствия почётного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии по-

чётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 0,2.

Надбавки за выслугу лет рассчитываются, исходя из базового оклада. Применение персональных надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к должностному окладу.

3.6. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (ставки) осуществляется со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

3.7. Должностные оклады (ставки заработной платы) отдельным категориям работников за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливаются с применением следующих повышающих коэффициентов по сравнению с установленным в соответствии с п. 3.4. настоящего Положения должностным окладом (ставкой):

Виды труда, за которые производится повышение должностных окладов (ставок заработной платы)	Размер повышающего коэффициента
1. Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений: детских садов общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития воспитанников, детских садов комбинированного вида, детских садов компенсирующего вида, детских садов пристра и оздоровления	до 0,10
2. Воспитателям, старшим воспитателям, заведующим дошкольных образовательных учреждений, владеющих иностранным языком и применяющим его в практической работе	до 0,10

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из базового (оклада) без учета повышения по другим основаниям.

3.8. Перечень работников и конкретные размеры повышающих коэффициентов за специфику работы к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения (с профкомом) в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении, устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы, определяются Положением об оплате труда в Учреждении.

3.9. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов по основаниям, установленным п.п. 3.4, 3.7 настоящего Положения, абсолютный размер

каждого повышения, исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям

3.10. Повышения должностных окладов (ставок заработной платы) по основаниям, предусмотренным в данном разделе, образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.11. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава системы высшего и дополнительного профессионального образования, привлекаемых к работе в муниципальных образовательных учреждениях, производится из соответствующих базовых окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений высшего и дополнительного профессионального образования, предусмотренных приложением № 1 к Положению.

4. Установление должностных окладов руководителю Учреждения, заместителям руководителя.

4.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную постановлением городской Думы города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

4.3. Должностной оклад руководителя Учреждения образования устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения за прошедший финансовый год и коэффициента в зависимости отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя.

4.4. Значения повышающих коэффициентов устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя образовательного учреждения:

II группа - коэффициент до 2,5.

4.5. Максимальное значение повышающего коэффициента по соответствующей группе по оплате труда устанавливается учредителем руководителю Учреждения, обеспечивающего высокие результаты деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы образовательных учреждений.

4.6. Отнесение руководителя Учреждения к группам по оплате труда осуществляется в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

Образовательное учреждение, подведомственное департаменту образования, относится к II группе по оплате труда руководителя.

По предложению директора департамента образования возможно отнесение образовательного учреждения, добившегося высоких и стабильных результатов работы, к I группе по оплате труда.

Группа по оплате труда устанавливается при заключении трудового договора или дополнительных соглашений к нему.

4.7. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечни должностей и профессий работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу по виду Учреждения, приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

4.8. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения:

Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается, начиная с 2012 года, один раз в два года. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4.9. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

4.10. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

4.11. В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учёта рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая штатная единица).

Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях непол-

ного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчёте средней заработной платы работников основного состава:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.12. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

4.13. Руководителям, заместителям руководителей образовательных учреждений в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

4.13.1. За наличие ученой степени:

руководящим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук – 0,2;

руководящим работникам, имеющим ученую степень доктора наук – 0,3.

4.13.2. За наличие званий:

руководящим работникам, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования", нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За достижения в культуре», «За отличную работу» – 0,1;

руководящим работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель"; руководящим работникам, име-

ющим другие почетные звания: "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный юрист", "Заслуженный экономист" и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный" - 0,25.

Надбавка за наличие званий, ученой степени рассчитывается исходя из базового оклада руководителя структурного подразделения по второму квалифицированному уровню ПКГ.

Применение повышающих коэффициентов за наличие званий, ученой степени не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания (несколько почетных званий) и ученой степени) повышение производится по одному основанию, предусматривающему максимальное повышение.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

5.1. Почасовая оплата труда воспитателей, педагогов дополнительного образования и других педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей, и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6. Компенсационные выплаты

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к базовым окладам, определённых по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.2. В учреждениях образования устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов аттестации рабочего места в размере до 12% от базового оклада работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, определенным в порядке, установленном разделом 3 настоящего Положения.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

6.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

за работу в ночное время – 20% от базового оклада по ПКГ за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и праздничные дни – в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

6.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

6.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкрет-

ные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.7. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей работников образовательного учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательного учреждения.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Виды доплат за дополнительную работу	% к ставке (окладу) с учетом квалификационной категории и нагрузки
- педагогическим работникам, участвующим в работе экспериментальных площадок	до 15
- помощникам воспитателей, младшим воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков.	до 30
- педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями: на уровне образовательного учреждения на уровне района	до 15 до 30

6.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата в виде доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

7. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников

7.1. Ставки заработной платы по должностям, относящихся к профессиональным квалификационным группам рабочих устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

7.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам рабочих, установленные в соответствии с приложением №1 настоящего Положения повышаются на персональные повышающие коэффициенты.

7.3. Локальным актом Учреждения для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Применение повышающих коэффициентов к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 2. Персональные повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по должности соответствующей ПКГ.

Для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;
- при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего стажа работы в учреждении и рассчитывается исходя из базового оклада только по основной должности, занимаемой работником.

Сумма всех произведённых увеличений и базового оклада по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности, занимаемой работником.

7.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. В случае внутреннего совместительства определение размеров заработной платы по основной должности и по

должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.5. Привлечение педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, летних оздоровительных дошкольных учреждениях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий осуществляется в соответствии с Порядком и условиями привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, летних оздоровительных дошкольных учреждениях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий и оплаты их труда, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 29.03.1993 № 113.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

8.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

Размеры выплат за выслугу лет устанавливаются исходя из базового оклада в соответствии с пунктами 3.5.1. и 6.3. настоящего Положения.

8.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в порядке, установленном локальными актами учреждения образования, коллективным договором.

8.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих надбавок с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (профкома), которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

8.4. Надбавки устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника Учреждения.

Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке заработной платы (должностному окладу) или в абсолютных величинах приказом руководителя учреждения образования с указанием срока установления надбавки.

8.5. Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя Учреждения в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обя-

занностей, заданий, нарушение Устава образовательного учреждения и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

8.6. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя учреждения в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

8.7. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

8.8. Локальным актом Учреждения для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты, образующие надбавки к базовым окладам.

9. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения

9.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютных размерах с учетом результатов работы образовательного учреждения.

9.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом профильного департамента.

9.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде доплат за особые объемы, содержание и результаты в работе и премий.

9.4. Доплаты за особые объемы, содержание и результаты в работе могут устанавливаться руководителю образовательного учреждения директором департамента образования по результатам работы образовательного учреждения и не может превышать 10000 рублей.

9.4.1 За организацию платных дополнительных услуг – до 5 % от суммы дохода по платным дополнительным образовательным услугам.

9.5. Размер премии устанавливается в индивидуальном порядке и не может превышать 15000 рублей.

9.6. Премии руководителю Учреждения выплачиваются также по следующим основаниям:

к юбилейным датам;
к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
по результатам работы Учреждения или системы образования города (района).

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Учреждения.

10.2. В пределах фонда оплаты труда Учреждения, а так же за счет внебюджетных средств руководителю Учреждения может выплачиваться материальная помощь, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

смерть руководителя или его близких родственников;

при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

для приобретения лекарств или платного лечения руководителя или членов его семьи.

В случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со вступлением в брак руководителя Учреждения, рождением ребенка у руководителя Учреждения.

Материальная помощь руководителю выплачивается по приказу директора департамента образования администрации города Нижнего Новгорода на основании личного заявления руководителя Учреждения и документов, подтверждающих основание для выплаты и не может превышать 10000 рублей.

В приказе на выплату материальной помощи руководителю Учреждения указывается ее размер.

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по направлению физического развития воспитанников № 444 города Нижнего Новгорода (в редакции постановлений администрации города Нижнего Новгорода от 18.12.2008 № 5889, от 12.08.2010 № 4520, от 31.08.2011 № 3580, от 23.04.2012 № 1620, от 04.06.2012 № 2270, от 28.01.2013 № 204, от 01.04.2013 № 1097, от 22.07.2013 № 2710, от 17.10.2013 № 4026)

**Базовые оклады
по профессиональным квалификационным группам
по должностям работников образовательных учреждений**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный оклад (ставка) по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад (ставка) по квалификационному уровню ПКГ
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1	2880	1,00	2880
	2		1,07	3089
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	3018	1,00	3018
	2		1,09	3302
	3		1,20	3621
	4		1,32	3994
	5		1,45	4367
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	3896	1,00	3896
	2		1,09	4260
	3		1,20	4686
	4		1,33	5165
	5		1,48	5751
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1	6177	1,00	6177
	2		1,10	6816
	3		1,21	7455

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный оклад (ставка) по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад (ставка) по квалификационному уровню ПКГ
Педагогические работники	1	3834	1,00	3834
	2		1,11	4260
	3		1,17	4473
	4		1,22	4686
Руководители структурных подразделений	1	4800	1,00	5112
	2		1,04	5325
	3		1,08	5538
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		3089	1,00	3089
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1	3302	1,00	3302
	2		1,05	3483

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный оклад (ставка) по ПКГ	Повышающий коэффициент	Оклад по квалификационному уровню ПКГ
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	2769		2769
	1 р ЕТКС		1	2769
	2 р ЕТКС		1,04	2880
	3 р ЕТКС		1,09	3018
	2		1,14	3157
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1	3162		3162
	4 р ЕТКС		1	3162
	5 р ЕТКС		1,11	3510
	2			
	6 р ЕТКС		1,23	3889

	7 p ЕТКС		1,35	4269
	3 (8p ЕТКС)		1,49	4711
	4		1,63-1,79	5154-5660

**Базовые оклады по профессиональным
квалификационным группам должностей профессорско-преподавательского
состава и руководителей структурных подразделений высшего и дополнитель-
ного профессионального образования**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер базового оклада по ПКГ	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по квалификационному уровню ПКГ
Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1	7 445	1,0	7 445
	2		1,14	8 520
	3		1,29	9 585
	4		1,43	10 650
	5		1,57	11 715
	6		1,71	12 780

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по направлению физического развития воспитанников № 444 города Нижнего Новгорода

(в редакции постановлений администрации города Нижнего Новгорода от 01.10.2009 № 5184, от 23.04.2012 № 1620, от 01.04.2013 № 1097)

Порядок

отнесения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 444 к группе по оплате труда руководителя

Тип учреждения	II группа
Дошкольное образовательное учреждение	муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по направлению физического развития воспитанников № 444

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад об-
щеразвивающего вида с приоритетным осу-
ществлением деятельности по направлению
физического развития воспитанников № 444
города Нижнего Новгорода
(в редакции постановлений главы админи-
страции города Нижнего Новгорода от
18.12.2008 № 5889, от 23.04.2012 № 1620, от
01.04.2013 № 1097)

Перечень
должностей работников, относимых к основному персоналу
МБДОУ детский сад № 444

Тип учреждения	Должности работников, относимые к основному персоналу
Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель, старший воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя

Принято на общем собрании
Учреждения
от « 16 » 01 2014 г.
Протокол №



Проинформировано, пронумеровано
и скреплено печатью
24 (двадцать четыре) листа
Заведующий

МБДОУ летский сад № 444
И.С.Погосян