

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад №67 «Улыбка»  
С.В.Кантинова.



УТВЕРЖДЕНО:  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 67 «Улыбка»  
Н.В.Агабабян  
Приказ от 31.08.2017 № 180-1.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 67 «Улыбка»

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 67 «Улыбка» (далее - Положение) разработано в соответствии с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол №11), постановлением администрации города Тамбова от 05.06.2015 № 4362 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 67 «Улыбка» (далее - учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- повышающие коэффициенты, условия их установления, начисления;
- перечень видов выплат компенсационного характера, условия их установления;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения;
- особенности оплаты труда педагогических работников учреждения;
- определение фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией учреждения;

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым



договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности), и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до размера, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

1.7. 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.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

## 2. Размеры окладов, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (**помощник воспитателя**) - **3000 руб.;**
- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (**младший воспитатель**) - **3426 руб.;**
- по должностям, не включённым в профессиональные квалификационные группы **специалист по технике безопасности и охране труда – 4940 руб.;**
- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» (**медицинская сестра**) - **3426 руб.;**
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» (**заведующий хозяйством, шеф-повар**) - **3426 руб.;**
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (**сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту специальной одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар 2-3 разряда**) - **3000 руб.;**
- по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (**повар 4-6 разряда**) - **3426 руб.**



- по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (**инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования**) устанавливаются в размере **-4940 руб.**

2.2. Индексация размеров окладов, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

### 3. Размеры, периоды и условия выплаты, повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладу, с образованием должностного оклада устанавливается в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

третий квалификационный уровень (**медицинская сестра**) - **0,15;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

второй квалификационный уровень (**заведующий хозяйством**) - **0,10;**

третий квалификационный уровень (**шеф-повар**) - **0,15;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

первый квалификационный уровень (**специалист по технике безопасности и охране труда,**) - **0,20;**

- по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

второй квалификационный уровень (**повар 6 разряда**) - **0,10.**

3.2. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладу, с образованием должностного оклада устанавливается в следующих размерах:

- первый квалификационный уровень (**музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре**) - **0,20;**

- второй квалификационный уровень (**педагог дополнительного образования, социальный педагог**) - **0,30;**

- третий квалификационный уровень (**воспитатель, педагог-психолог**) - **0,40;**

- четвертый квалификационный уровень (**учитель-логопед**) - **0,40;**

- четвертый квалификационный уровень (**старший воспитатель,**) - **0,50;**

3.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции:

- **0,30** - при наличии высшей квалификационной категории;

- **0,20** - при наличии первой квалификационной категории;

- **0,15** - при наличии второй квалификационной категории.

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.4. Повышающий коэффициент за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у воспитанников устанавливается работникам учреждения в размере **0,22.**



Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

3.5. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник» либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в **размере 0,20**.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При получении почетных званий (орденов и медалей) в период работы в учреждении, повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения).

3.6. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, с даты ее присвоения устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидат наук - **0,10**;
- доктор наук - **0,20**.

3.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший воспитатель», устанавливается работнику, занимающему указанную должность с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования его к качественному результату труда в **размере 0,09**.

3.8. Для воспитателей, учителей-логопедов занятых в специальных (коррекционных) группах для детей с отклонениями в развитии (компенсирующих, комбинированных) и в группах оздоровительной направленности устанавливаются повышающий коэффициент в **размере 0,20**.

3.9. Высококвалифицированным работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент определяет степень участия работника в реализации уставных задач учреждения.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на начало учебного года и выплачивается с **01.09** текущего года по **31.08** следующего года.

Персональный повышающий коэффициент не применяется по истечении срока его действия, при изменении (прекращении) условий, которые послужили основанием для установления повышающего коэффициента, а также в случаях:

- нарушения законодательства об образовании, Устава учреждения;
- однократного грубого или систематического нарушения трудовой дисциплины;
- нарушения санитарно-гигиенических правил и нормативов, техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб, зарегистрированных установленным порядком.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента не может превышать **3,0**. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента определяется в соответствии критериями для определения размера персонального повышающего коэффициента, согласно *приложению № 1* к настоящему Положению.

Основанием для начисления и выплаты персональных повышающих коэффициентов является приказ руководителя учреждения, издаваемый на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения.



3.10. Повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 3.3 - 3.9 настоящего Положения, устанавливаются к должностным окладам.

#### 4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры компенсационных выплат по должностям указаны в *приложении № 2* к настоящему Положению

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

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

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35% должностного оклада, по должности рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается 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.

4.1.8. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

- работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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 (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, 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.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, по должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах.

## 5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, условия их установления

5.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы в образовательных учреждениях;
- единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за квартал, год).

5.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до **300 %** от должностного оклада. Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в *приложении № 3* к настоящему Положению.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до **200 %** от должностного оклада

Критерии для определения размера стимулирующих выплат изложены в *приложении № 4* к настоящему Положению

5.4. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы в образовательных учреждениях устанавливаются всем работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу. Размеры стимулирующих выплат в зависимости от стажа непрерывной работы изложены в *приложении № 5* к настоящему Положению.

При определении стажа работы в образовательных учреждениях, учитывается время работы во всех организациях, учреждениях независимо от ведомственной подчиненности и организационно-правовой формы.

В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

5.5. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения. Конкретный размер единовременных премий устанавливается приказом руководителя к должностным окладам с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности без фиксированного % к каждому критерию, **в суммарном выражении**, но не выше 200% от должностного оклада

Критерии для установления размеров премий за выполнение особо важных и ответственных работ изложены в *приложении № 6* к настоящему Положению.

5.6. Работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за квартал до **150 %** от должностного оклада.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за квартал, изложены в *приложении № 7* к настоящему Положению.



5.7. Работникам учреждения выплачивается единовременная премия по итогам работы за год до **200 %** от должностного оклада.

Критерии, учитываемые при определении размера премии за год, изложены в *приложении № 8* к настоящему Положению.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения должностных окладов, повышающих коэффициентов в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, компенсационных выплат.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения приказом руководителя учреждения.

5.9. Работникам учреждения выплаты стимулирующего характера не выплачиваются в случаях :

- наличия у работника учреждения дисциплинарного взыскания в соответствии со ст.192 Трудового кодекса Российской Федерации;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников(обучающихся);
- наличие случаев травматизма с воспитанниками (обучающимися);
- временной нетрудоспособности работника;
- нахождения в отпуске ( очередном, без сохранения заработной платы, ученическом)

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

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения.

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации учреждения, начисляемая в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

Компенсация работникам при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения в соответствии со ст. 181 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего Примерного положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на



медикаменты, погребение, в связи с юбилейными датами за многолетний и добросовестный труд. Размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов работника.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается на основании решения комиссии по оплате труда работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

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 выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

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

## 7. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения

7.1. Оплата труда заместителя руководителя учреждения, устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии).

7.2. Должностной оклад заместителя руководителя, учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

7.3. Заместителю руководителя учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения.

7.3.1. Заместителю заведующего, устанавливаются стимулирующие выплаты за стаж работы в образовательных учреждениях в соответствии с *приложением №5* к настоящему Положению

7.3.2. Заместителю заведующего, выплачивается премия по итогам работы за квартал в размере до 150% от должностного оклада. Критерии для определения размера премии по итогам работы за квартал изложены в *приложении №7* к настоящему Положению.

7.3.3. Заместителю заведующего, выплачивается единовременная премия по итогам работы за год в размере до 200 % от должностного оклада. Критерии для определения размера премии по итогам работы за квартал изложены в *приложении №8* к настоящему Положению.

7.4. Заместителю руководителя учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты в размере **не более 3,0**. Критерии определения размера персонального повышающего коэффициента изложены в *приложении №1* к настоящему Положению.

7.5. Заместителям руководителя разрешается вести в учреждения педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом объема педагогической работы в процентном отношении или в абсолютных размерах.



## 8. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения

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

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлены:

- **18 часов в неделю:**  
педагог дополнительного образования
- **20 часов в неделю:**  
учителям—логопедам;
- **24 часа в неделю:**  
музыкальным руководителям;
- **25 часов в неделю:**  
воспитателям, работающим непосредственно в группах компенсирующей направленности;
- **30 часов в неделю:**  
Инструктор по физической культуре;
- **36 часов в неделю;**  
воспитателям дошкольных групп;
- педагогу—психологу;
- старшему воспитателю
- **39 часов в неделю** в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса РФ:  
медицинским работникам

8.3. Продолжительность рабочего времени других работников, в т.ч. руководителей, заместителей руководителя составляет **40 часов**.

## 9. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, которое, продолжалось не свыше двух месяцев.

9.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

9.3. 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), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

#### 10. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии с порядком, установленным органом администрации города Тамбова, осуществляющим контроль и координацию деятельности учреждения (курирующий орган).