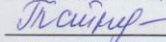


СОГЛАСОВАНО
Председателем профкома
МАДОУ «Центр развития ребенка
- детский сад №46»

 Тайнова О.С.
09.01.2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Приказом заведующей
МАДОУ «Центр развития ребенка
детский сад №46»


от 09.01.2020г. № 1
Комарова Н.Н.

ПРИНЯТ ОБЩИМ СОБРАНИЕМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
МАДОУ «Центр развития ребенка — детский сад №46»
Протокол № 1 от «09» 01. 2020г

**Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
городского округа Саранск
«Центр развития ребенка - детский сад №46»**

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Саранск «Центр развития ребенка – детский сад № 46» (далее - Положение), разработано на основании решения Совета депутатов городского округа Саранск от 28 октября 2008 года N 178 "Об основах организации оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Саранск", Постановлением Администрации городского округа Саранск от 28 апреля 2014 г. N 1110 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Саранск» и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе определяемые путем установления повышающих коэффициентов к базовым окладам и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей, заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений.

Установление и изменение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений осуществляются с учетом:

- реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" в части оплаты труда работников бюджетной сферы; Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р; Указ Главы Республики Мордовия от 11 марта 2013 г. N 51-УГ; постановлением Правительства Республики Мордовия от 25.02.2013 N 58 "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Республики Мордовия на 2013 - 2018 годы"; распоряжением Правительства Республики Мордовия от 25.02.2013 N 78-Р; распоряжением Правительства Республики Мордовия от 25.11.2013 N 711-Р; распоряжением Правительства Республики Мордовия от 30.12.2013 N 807-Р; распоряжением Правительства Республики Мордовия от 19.01.2015 N 16-Р (в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 02.02.2015 N 271)
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже

размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем (муниципальным учреждением) с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2. Заработная плата работников муниципальных образовательных учреждений (далее - работников учреждений) предельными размерами не ограничивается.

3. Оплата труда работников, занимающих общепрофессиональные должности в муниципальных образовательных учреждениях, устанавливается в соответствии с положением об оплате труда по общепрофессиональным должностям, утвержденным постановлением Администрации городского округа Саранск, с учетом особенностей оплаты труда, установленных настоящим Положением.

4. Заработная плата работников образовательного учреждения зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного для соответствующей категории работников.

5. С целью четких определений условий оплаты труда с работниками муниципальных образовательных учреждений должен быть заключен "эффективный" контракт, либо дополнительное соглашение к трудовому договору, в зависимости от качества и количества выполняемой работы, с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

6. Оплата труда работников учреждений, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному (автономному) учреждению из республиканского бюджета Республики Мордовия, из бюджета городского округа Саранск, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. (в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 13.02.2015 N 469)

При этом объем средств на стимулирующие выплаты (включая выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) рекомендуется формировать в объеме не менее 30 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливается в процентном отношении от общего фонда оплаты труда учреждений не более 40 процентов. (абзац введен постановлением Администрации г.о. Саранск от 13.02.2015 N 469)

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения. (абзац введен постановлением Администрации г.о. Саранск от 13.02.2015 N 469; в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 15.05.2015 N 1425)

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, приведен в приложении 5 к настоящему Положению. (абзац введен постановлением Администрации г.о. Саранск от 13.02.2015 N 469)

Административно-управленческий персонал учреждений - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. (абзац введен постановлением Администрации г.о. Саранск от 13.02.2015 N 469)

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. (абзац введен постановлением Администрации г.о. Саранск от 13.02.2015 N 469)

Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждений (включая руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) независимо от источников формирования фонда оплаты труда учреждения.

Обязательными для применения является Квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также перечень работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, Квалификационный

справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, либо профессиональные стандарты. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Приложение 7). (в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 15.05.2015 N 1425)

Изменения в тарификационные списки педагогических работников производятся:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня его присвоения согласно приказу;
- при изменении стажа работы - со дня предоставления соответствующих документов;
- при получении образования - со дня предоставления документа об образовании;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при изменении планового размера стимулирующих выплат - в сроки определенные пунктом раздела положения об оплате труда работников образования в городском округе Саранск.

В случае наступления права у работника на изменения, предусмотренные настоящим пунктом в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом изменений производится - со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Штатное расписание утверждается руководителем учреждения на год.

В штатное расписание вносятся в течение календарного года уточнения в случаях:

- изменения условий оплаты труда - со дня принятия соответствующего нормативного документа;
- изменения производственных показателей учреждения (изменения групп, классов-комплектов и т.д.) - с начала учебного года.

9. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений утверждается приказом руководителя образовательного учреждения в порядке, установленном законодательством.

10. Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется за счет:

- субсидий на выполнение муниципального задания учреждений;
- доходов, получаемых муниципальными учреждениями от приносящей доход деятельности;
- средств, полученных в результате сокращения неэффективных расходов на выполнение муниципальных заданий учреждениями.

11. Система оплаты труда работников образовательных учреждений должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Динамика примерных целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597, от 1 июня 2012 г. N 761, от 28 декабря 2012 г. N 1688, и средней заработной платы в Республике Мордовия:

Категории работников, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению заработной платы	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Педагогические работники образовательных учреждений общего образования						
Соотношение к средней заработной плате по Республике Мордовия, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений						
Соотношение к средней заработной плате работников общеобразовательных учреждений по Республике Мордовия, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Педагогические работники учреждений дополнительного образования детей						
Соотношение к средней заработной плате учителей по Республике Мордовия, %	75,0	80,0	91	90,0	95,0	100,0

(в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 15.05.2015 N 1425)

2. Порядок и условия оплаты труда

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом требований профессиональной подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, определяются руководителем учреждения на основании утвержденных постановлением Администрации городского округа

Саранск размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Педагогическим работникам учреждений в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы производятся выплаты в размере 100 рублей в соответствии с п. 11 ст. 108 ФЗ РФ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". При этом новый оклад (должностной оклад) не образуется.

13. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за почетные звания;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом настоящего Положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение всех повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

14. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

15. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

15.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться педагогическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

15.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается служащим учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в образовательном учреждении и других факторов. (в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 02.02.2015 N 271)

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может

быть установлен до 3. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на установленное работнику значение персонального повышающего коэффициента и должен учитывать размер ставки (фактическую учебную нагрузку). (в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 30.04.2019 N 846)

15.3. Повышающий коэффициент за почетные звания может устанавливаться в размере до 0,10 педагогическим работникам:

- имеющим почетные звания, "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; (в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 02.02.2015 N 271)

- имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин.

15.4. Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук может устанавливаться педагогическим работникам:

- за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,1

- за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,20.

16. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней:

16.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться работникам из числа учебно-вспомогательного персонала с учетом уровня их профессиональной подготовки в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

16.2. Персональный повышающий коэффициент работникам из числа учебно-вспомогательного персонала может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

17. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

17.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться руководителям структурных подразделений с учетом уровня их профессиональной подготовки в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

17.2. Персональный повышающий коэффициент руководителям структурных подразделений может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой

работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

18. Размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению), а также перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут устанавливаться данные повышающие коэффициенты, определяются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению) устанавливаются руководителем учреждения за специфику работы.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

19. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается постановлением Администрации городского округа Саранск в соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими муниципальных образовательных учреждений.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений, приведен в приложении 5 к настоящему Положению.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 15 - 40% ниже оклада руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 20 - 40% ниже оклада руководителя учреждения (п. 19 в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 13.02.2015 N 469)

20. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

21. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями (показателями) оценки эффективности деятельности учреждения образования, утверждаемыми Главой Администрации городского округа Саранск.

Условия премирования устанавливаются ежегодно распоряжением Администрации городского округа Саранск. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются на квартал.

22. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

22.1. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения производятся по основной занимаемой должности,

пропорционально отработанному времени. (п. 22.1 в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 17.12.2014 N 3387)

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата при расширении зон обслуживания;
- доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником.

Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового оклада. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производятся от базового оклада временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы, определенной трудовым договором, производятся по вакантным должностям, предусмотренным в штатном расписании, с письменного согласия работника и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора. (п. 23 в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 17.12.2014 N 3387)

24. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. В случае обеспечения на рабочем месте безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсационная выплата снимается.

Установление указанной выплаты тем работникам, которые ее не получали, также производится по результатам проведения специальной оценки условий труда (п. 24 в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 17.12.2014 N 3387)

25. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности).

Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

26. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

27. Доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

28. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышенной оплаты - не менее 20% части базового оклада за час работы работника учреждения.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели.

29. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

30. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и иных выплат

31. Положением об оплате труда работников учреждения могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

32. Единовременно работникам муниципальных образовательных учреждений может устанавливаться выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем учреждения, за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы Администрации городского округа Саранск, работникам единовременно за выполнение отдельных особо важных заданий и срочных работ, связанных с реализацией общегородских мероприятий, мероприятий образовательной сферы и др.), а также при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам образования могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей, в соответствии с размерами и перечнем, установленными в приложении 6 к настоящему Положению.

33. При условии выполнения муниципального стандарта "Качество предоставления услуг в сфере образования" работникам образования единовременно может устанавливаться выплата к базовому окладу за качество выполняемых работ. (в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 03.04.2015 N 987)

Ежемесячно воспитателям дошкольных образовательных учреждений может устанавливаться доплата в размере 1000 рублей за высокую результативность и качество работы, интенсивность труда, при отработке работником установленной месячной нормы времени.

34. Премирование работников учреждения по итогам работы (месяц, квартал, год) производится в соответствии с приказом руководителя учреждения, основанием которого является Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения профсоюзной организации и согласованного с органом самоуправления, обеспечивающим государственно-общественный характер управления (Управляющим Советом), принимаемого им в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

35. В целях недопущения принятия руководителем учреждения необоснованных решений об установлении либо не установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создаются комиссии с участием выборного профсоюзного или иного представительного органа работников (при наличии соответствующих органов).

36. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

37. При премировании по итогам работы должны учитываться следующие показатели:

- обеспечение высокого качества обучения и воспитания;
- профессиональное развитие учителя;
- организация внеурочной деятельности, в том числе по преподаваемым предметам;
- внедрение современных образовательных технологий;
- участие в общественной социально значимой деятельности;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.

(п. 37 в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 02.11.2018 N 2544)

38. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

39. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером премия не ограничена.

40. Исключен. - Постановление Администрации г.о. Саранск от 17.12.2014 N 3387.

классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование в стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,33
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование в стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	0,46
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	0,60
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 15 до 20 лет	0,72
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 20 до 25 лет	0,86
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 25 до 30 лет	1,00
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 30 до 35 лет	1,13
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 35 до 40 лет	1,27
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 40 до 45 лет	1,40
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 45 до 50 лет	1,54
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 50 до 55 лет	1,67
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 55 до 60 лет	1,81
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 60 до 65 лет	1,94
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 65 до 70 лет	2,08
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 70 до 75 лет	2,21
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 75 до 80 лет	2,35
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 80 до 85 лет	2,48
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 85 до 90 лет	2,62
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 90 до 95 лет	2,75
классификационный уровень образования в стаж педагогической работы от 95 до 100 лет	2,89

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников МАДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 46»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
1 Квалификационный уровень (Инструктор по труду, инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый)	До 0,86
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,60
имеющий I квалификационную категорию	0,72
имеющий высшую квалификационную категорию	0,86
2 квалификационный уровень (Инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель)	До 1,0
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,33

имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,60
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,72
имеющий I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,0
3 квалификационный уровень (Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель; старший педагог дополнительного образования)	До 1,0
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,60
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,72
имеющим I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
4 Квалификационный уровень (Преподаватель /Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу/; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед))	До 1,0
имеющий высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	0,21
имеющий высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,33
имеющий высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,46
имеющий высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,60

имеющий высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях)	0,72
имеющий I квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико - педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях)	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико - педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях)	1,00
Старший воспитатель	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года (для старшего воспитателя)	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет; либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет (для старшего воспитателя)	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет (для старшего воспитателя)	0,60
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для старшего воспитателя)	0,72
имеющий I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00

Приложение 2
к положению об оплате труда
работников МАДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 46»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО
ПЕРСОНАЛА ПЕРВОГО УРОВНЯ

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	до 0,29

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных до 2 квалификационного уровня.

<***> Кроме должностей руководителей с структурных подразделений, отнесенных к 1 квалификационному уровню.

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников МАДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 46»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	до 0,51
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <***>, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	до 0,51
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	до 0,51

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Приложение 4
к положению об оплате труда
работников МАДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 46»

РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
ПО УЧРЕЖДЕНИЮ (СТРУКТУРНОМУ ПОДРАЗДЕЛЕНИЮ),
А ТАКЖЕ ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
КОТОРЫМ МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ДАННЫЕ
КОЭФФИЦИЕНТЫ

Основания установления повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)	Перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут быть установлены повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению)	Размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)
за работу в детских дошкольных учреждениях (группах) всех типов и наименований: для детей с тяжелыми нарушениями речи, фонетико-фонематическими нарушениями, косоглазием и амблиопией, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, задержкой психического развития, с умственной отсталостью легкой степени	Педагогические работники	0,20

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень, Делопроизводитель	0,05
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
3 квалификационный уровень, Шеф-повар	
имеющий, профессиональный 5 разряд	0,11
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	

1 квалификационный уровень, Бухгалтер	0,10
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень, Кастелянша	
в обязанности которой входит прием и пополнение мягкого инвентаря, ведение документации по учету мягкого инвентаря, выдача, хранение и списание мягкого инвентаря в следствии износа, обмен и ведение установленной документации	0,00
в должностные обязанности которой входит ремонт мягкого инвентаря, участие в пошиве костюмов к утренникам, оформление установленной документации, контроль за правильным использованием мягкого инвентаря, материальная ответственность за его сохранность	0,05
Уборщик служебных помещений	
в обязанности которого входит уборка помещений, коридоров; удаление пыли, подметание и мытье вручную или с помощью приспособлений полов, лестниц, лестничных клеток, окон, стен, потолков в помещениях и коридорах; приготовление моющих и дезинфицирующих растворов для мытья полов, стен, окон и потолков; уборка мусора из помещений и коридоров в установленное место; получение моющих средств, инвентаря и обтирочного материала; очистка, санитарная обработка и расстановка урн для мусора; уборка и дезинфицирование туалетов и других мест общего пользования помещений и коридоров; соблюдение правил санитарии и гигиены	0,05
Машинист по стирке белья	
в обязанности которого входит стирка белья, полотенец, штор, костюмов для утренников, паласов и других предметов производственного назначения в ручную и на машина; сушка в сушильных барабанах (камерах) или в естественных условиях; глажение на прессах (каландрах) или вручную; приготовление стиральных, крахмалящих и подсинивающих растворов; приемка, сортировка и выдача белья и других предметов производственного назначения; оформление установленной документации	0,05
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
в обязанности которого входит содержание в надлежащем состоянии здания и находящихся на территории веранд, песочниц, подсобных помещений; сезонная подготовка систем здания, сооружений, системы водо и теплоснабжения, оборудования и механизмов; устранение повреждений и неисправностей по заявкам, закрепление и ремонт мебели, контроль за работой электрооборудования на пищеблоке, прачечной, за исправностью электроосвещения в группах.	0,05

Приложение 5
к положению об оплате труда
работников МАДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 46»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ, ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ
ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Воспитатель	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-психолог	
Учитель-логопед	до 30
Инструктор по физической культуре	

Приложение 6
к положению об оплате труда
работников МАДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 46»

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ОСНОВНЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ, РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ

Перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут быть установлены повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению)	Размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)
помощникам воспитателей детских дошкольных учреждений за непосредственное осуществление воспитательной функции в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	до 30

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НОРМА ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, педагогам-психологам;

2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю:

учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю:

музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю:

воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре; дошкольных образовательных учреждениях (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией;

36 часов в неделю:

воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Примечания.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке. (в ред. постановления Администрации г.о. Саранск от 03.04.2015 N 987)

Прошнуровано и скреплено печатью
23 (двадцать три) листа.

Заведующий Н.Н. Комарова



В соответствии с постановлением Комитета по социальным делам от 03.04.2012 № 383
организационных мероприятий в отношении работников и должностных лиц
включая работников по трудовому и государственному контракту
включая работников по трудовому и государственному контракту
включая работников по трудовому и государственному контракту
включая работников по трудовому и государственному контракту

в соответствии с постановлением Комитета по социальным делам от 03.04.2012 № 383
организационных мероприятий в отношении работников и должностных лиц
включая работников по трудовому и государственному контракту
включая работников по трудовому и государственному контракту
включая работников по трудовому и государственному контракту
включая работников по трудовому и государственному контракту

в соответствии с постановлением Комитета по социальным делам от 03.04.2012 № 383
организационных мероприятий в отношении работников и должностных лиц
включая работников по трудовому и государственному контракту
включая работников по трудовому и государственному контракту
включая работников по трудовому и государственному контракту
включая работников по трудовому и государственному контракту

В соответствии с постановлением Комитета по социальным делам от 03.04.2012 № 383
организационных мероприятий в отношении работников и должностных лиц
включая работников по трудовому и государственному контракту
включая работников по трудовому и государственному контракту
включая работников по трудовому и государственному контракту
включая работников по трудовому и государственному контракту

Сектор по развитию района
Заводского района г. Минска
Уполномоченный
И.И. Ивашин