

СОГЛАСОВАНО
Председателем профкома
МАДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад №4»
Масф Мясникова Н.А.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующей
МАДОУ «Центр развития
ребенка - детский сад №4»
от 17.10.2019 г. № 213 а
Коновалова Коновалова М.И.

**Положение
об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения городского округа Саранск
«Центр развития ребенка - детский сад №4»**

(в ред. от 28.04.2014 г. с изменениями и дополнениями)

1 . Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Саранск «Центр развития ребенка - детский сад №4» разработано на основании решения Совета депутатов городского округа Саранск от 28 октября 2008 года №178 «Об основах организации оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Саранск», применяется при установлении и осуществлении выплаты заработной платы работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Саранск «Центр развития ребенка - детский сад №4», и определяет:

- 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 руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Установление и изменение системы оплаты труда работников учреждения осуществляются с учетом:

- реализации Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 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

ноября 2012 г. № 2190-р; Указа Главы Республики Мордовия от 11 марта 2013 г. № 51-УГ; постановления Правительства Республики Мордовия от 25.02.2013 г. № 58 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Республики Мордовия на 2013-2018 годы»; распоряжения Правительства Республики Мордовия от 25.02.2013 г. №78-р; распоряжения Правительства Республики Мордовия от 25.11.2013г. №711-р; распоряжения Правительства Республики Мордовия от 30.12.2013г. №807-р; распоряжением Правительства Республике Мордовия от 19.01.2015 №16-р», распоряжением Правительства Республике Мордовия от 29.02.2016 №132-р», распоряжением Правительства Республике Мордовия от 18.08.2016 №480-р», распоряжением Правительства Республике Мордовия от 10.01.2017 №4-р», распоряжением Правительства Республике Мордовия от 15.03.2017 №169-р», распоряжением Правительства Республике Мордовия от 22.05.2017 №305-р» распоряжением Правительства Республике Мордовия от 22.01.2018 №26-р», распоряжением Правительства Республике Мордовия от 22.06.2018 №378-р», распоряжением Правительства Республике Мордовия от 25.01.2019 №40-р»

Указа Главы Республики Мордовия от 28 октября 2008 г. № 202-УГ Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Республики Мордовия (в ред. от 13.06.2012 N 175-УГ, от 28.09.2012 N 297-УГ, от 11.03.2013 N 51-УГ, от 11.07.2013 N 142-УГ, от 13.08.2013 N 173-УГ, от 21.10.2013 N 244-УГ, от 19.08.2015 N 295-УГ, от 11.07.2016 N 156-УГ, от 27.11.2017 N 311-УГ, от 14.10.2019 N 242-УГ)

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, 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 и 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 организации профсоюза работников народного образования и

науки;

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

- систем нормирования труда, определяемых 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 учреждения предельными размерами не ограничивается.

3. Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливается в соответствии с Примерным положением об оплате труда по общеотраслевым должностям, утвержденным постановлением Администрации городского округа Саранск, с учетом особенностей оплаты труда, установленных настоящим Положением.

4. Заработная плата работников 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 учреждения заключен трудовой договор, 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 учреждения, 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 учреждения формируется исходя из

объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Республики Мордовия, из бюджета городского округа Саранск, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

9.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.

10.Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников "(приложение 1 настоящего Положения).

11.Изменения в тарификационные списки педагогических работников производятся:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почётного 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 определённые пунктом раздела настоящего Положения об оплате труда работников.

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.

12. 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 и т.д.) - с начала учебного года.

13. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в порядке, установленном законодательством.

14. Оплата труда работников учреждения осуществляется за счет:

- субсидий на выполнение муниципального задания учреждения;

- доходов, получаемых учреждением от приносящей доход деятельности;

- средств, полученных в результате сокращения неэффективных расходов на выполнение муниципальных заданий учреждения.

15. Система оплаты труда работников учреждения 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.

2. Порядок и условия оплаты труда

16. 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.

17. Педагогическим работникам учреждения 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 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». При этом новый оклад (должностной оклад) не образуется.

18. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам (далее - повышающие коэффициенты):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за почетные звания;
- повышающий коэффициент по учреждению.

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.

19. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

19.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее – педагогические работники) устанавливается с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории согласно приложению 2 к настоящему Положению.

19.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам из числа служащих с учетом уровня их профессиональной подготовки в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

19.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности по профессиональной квалификационной группе должностей рабочих устанавливается с учетом уровня их профессиональной подготовки в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

20. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в образовательном учреждении, опыта и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента может быть установлен до 3.

21. Повышающий коэффициент за почетные звания устанавливается 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;

- 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.

22. Размеры повышающих коэффициентов по учреждению, а также рекомендуемый перечень должностей по профессиональным

квалификационным группам должностей работников образования, которым устанавливаются данные повышающие коэффициенты, определяются в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент по учреждению устанавливается руководителем учреждения за специфику работы.

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

23. 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, возглавляемого ими муниципальных образовательных учреждений.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения, предусмотрен в приложении 6 к настоящему Положению.

Размер оклада заместителя руководителя по административно хозяйственной части устанавливается на 40%, главного бухгалтера - на 20% ниже оклада руководителя учреждения.

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

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

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

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

Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения производятся по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. Настоящим Положением предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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.

28. 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.

29. 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.

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

30. 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.

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

31. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается компенсационная в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, на момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получающим ее ранее. В случае обеспечения на рабочем месте безопасных условий труда, подтвержденных результатами социальной оценки условий труда, компенсационная выплата снимается. Установление указанной выплаты тем работникам, которые ее не получали, также производится по результатам проведения специальной оценки условий труда

Наименование должностей	Размеры процентов от базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе по результатам аттестации рабочих мест
Шеф повар	4
Повар	4
Машинист по стирке белья	4

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

33. 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 составляет 20 процентов части базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе за час работы работника учреждения.

Расчет части базового оклада по соответствующей профессиональной

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

34. 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.

35. 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.

Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового оклада. Доплаты за исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производится 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 оформляется 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.

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

36. Настоящим Положением предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

37. Единовременно работникам учреждения 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 7 к настоящему Положению.

38. При условии выполнения муниципального стандарта "Качество предоставления услуг в области образования" работникам образования единовременно может устанавливаться выплата к базовому окладу за качество выполняемых работ.

39. Ежемесячно воспитателям учреждения устанавливается доплата в размере 1000 рублей за высокую результативность и качество работы, интенсивность труда, при отработке работником установленной месячной нормы времени.

40. При премировании по итогам работы учитываться следующие показатели:

- эффективность реализации мероприятий в области образования;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- другие.

Данная оценка деятельности работников учреждения производится в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности работников. Выплаты производятся в процентном

соотношении от планового фонда стимулирования работника, с учетом фактически отработанного времени

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

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 создана комиссия по распределению стимулирующих выплат с участием выборного профсоюзного органа.

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, принимаемого в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

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

42. Размер премии может определяться как в процентном отношении к должностному окладу работника, так и в абсолютном значении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

43. Положением об оплате труда работников устанавливается иная выплата – материальная помощь.

Работникам учреждения материальная помощь оказывается в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда, в том числе средств от приносящей доход деятельности. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается по Распоряжению Администрации городского округа Саранск.

6. Другие вопросы оплаты труда

44. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням по соответствующим отраслям.

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Саранск «Центр развития ребенка - детский сад №4»

**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 учреждений образования устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:
20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;
24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;
25 часов в неделю - воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;
30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, инструкторам по плаванию, воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня общеобразовательных учреждений, в пришкольных интернатах;
36 часов в неделю – старшим воспитателям, воспитателям дошкольных учреждений.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Саранск «Центр развития ребенка - детский сад №4»

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
1 Квалификационный уровень	
Музыкальный руководитель,	
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
Инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию	
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
3 Квалификационный уровень	
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
имеющим I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
Педагог - психолог,	
имеющий высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" без предъявления требований к стажу работы	0,21
имеющий высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж работы в должности педагога - психолога (психолога) от 2 до 5 лет	0,33
имеющий высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж работы в должности педагога - психолога (психолога) от 5 до 10 лет	0,46
имеющий высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж работы в должности педагога - психолога (психолога) свыше 10 лет	0,60
педагогической работы свыше 20 лет	0,72
имеющий I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
4 Квалификационный уровень	
Учитель - дефектолог, учитель – логопед,	
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, 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

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
городского округа Саранск
«Центр развития ребенка - детский сад №4»

**Размеры повышающих коэффициентов по учреждению
(структурному подразделению), а также перечень должностей по
профессиональным квалификационным группам должностей
работников муниципального образовательного учреждения, которым
устанавливаются данные коэффициенты**

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	Работники, занимающие должности по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,20
	Работники, занимающие должности по профессиональной квалификационной группе учебно - вспомогательный персонал	0,15

к Положению об оплате
 труда работников муниципального автономного
 дошкольного образовательного учреждения
 городского округа Саранск «Центр развития ребенка - детский сад №4»

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,	
имеющий,	0,05
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством,	
имеющий, 4 разряд	0
3 квалификационный уровень	
Шеф-повар,	
имеющий, 4 разряд	0,00
имеющий, 5 разряд	0,11
имеющий, 6 разряд	0,23

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения городского округа Саранск
«Центр развития ребенка - детский сад №4»

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по профессиональной деятельности
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 вручную 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
Подсобный рабочий	

в обязанности которого входит выполнение подсобных и вспомогательных работ на пищеблоке; погрузка, разгрузка, перемещение вручную или на тележках продуктов питания. Уборка пищеблока и вспомогательных к нему помещений и складов; мытье полов, окон, тары, посуды, овощей.	0,00
в обязанности которого входит погрузка, выгрузка, перемещение вручную и на тележках и укладка грузов, требующих осторожности (стеклотары, банок с консервантами), Уборка пищеблока при наличии котлов с горячей пищей.	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
Дворник	
в обязанности которого входит уборка , тротуаров, участков и площадей прилегающих к зданию; своевременная очистка от снега и льда тротуаров и дорожек, посыпка их песком; очистка пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время; рытье и прочистка канавок и лотков для стока воды; промывка уличных урн и периодическая очистка их от мусора; за исправностью и сохранностью всего наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.); за сохранностью зеленых насаждений и их ограждений; своевременное зажигание и тушение фонарей на обслуживаемой территории; участие в обходах территорий, проводимых милицией.	0,00
Кладовщик	
в обязанности которого входит прием на склад, взвешивание, хранение и выдача со склада продуктов питания.; проверка соответствия принимаемых продуктов сопроводительным документам; организация хранения продуктов питания с целью предотвращения их порчи и потерь; обеспечение сохранности материальных ценностей	0,00
в обязанности которого входит руководство работой по погрузке, выгрузке продуктов и размещению их внутри склада; учет наличия на складе хранящихся материальных ценностей и ведение отчетной документации по их движению; участие в проведении инвентаризаций, организация нормативной базы согласно Тендеру.	0,05
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Повар,	
имеющий, профессиональный 4 разряд	0,0
имеющий, профессиональный 5 разряд	0,1
имеющий, профессиональный 6 разряд	0,1

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Саранск «Центр развития ребенка - детский сад №4»

Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений

Воспитатель

Учитель-логопед

Инструктор по физической культуре

Инструктор по плаванию

к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Саранск «Центр развития ребенка - детский сад №4»

**Перечень и размеры выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам образовательных учреждений
(в процентах от базового оклада)**

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 – 30

