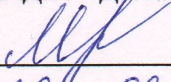


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
Организации

МАДОУ "Детский сад «Планета детства»


_____ Е.С. Морозова
«29» 08 2025 г.

утвержденное приказом от 29.08.2025г. № 135/од
«Положение об оплате труда работников МАДОУ

«Детский сад «Планета детства»»

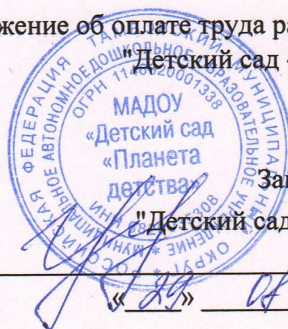
УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ

«Детский сад «Планета детства»

И.С. Григорьева

«29» 08 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения "Детский сад "Планета детства"
(МАДОУ "Детский сад "Планета детства")**

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Планета детства»

ПРИКАЗ

29.08.2025г.

№135/од

Тамбовский МО
р. п. Новая Ляда

**«Об утверждении Положения об оплате труда
сотрудников МАДОУ «Детский сад «Планета детства»»**

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области № 3192 от 19.08.2025 г. «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тамбовского муниципального округа Тамбовской области, утвержденное постановлением администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 02.05.2024 №1137»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда сотрудников МАДОУ «Детский сад «Планета детства» (Приложение № 1).
2. Положение об оплате труда сотрудников МАДОУ «Детский сад «Планета детства» вступает в силу с 01.09.2025г.
3. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников МАДОУ детский сад «Планета детства», утвержденное приказом от 30.07.2024 г. №128/од.
4. Главному бухгалтеру Заболотниковой С.А. при начислении заработной платы руководствоваться Положением об оплате труда сотрудников МАДОУ «Детский сад «Планета детства», утвержденным настоящим приказом.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий МАДОУ
«Детский сад «Планета детства»



И.С. Григорьева

С приказом ознакомлен:

Заболотникова С.А.

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to S.A. Zabolotnikova, positioned above a horizontal line.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Планета детства» Тамбовского муниципального округа Тамбовской области (далее - Положение), разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 №629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 26.03.2024 №710 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа Тамбовской области» и утверждено постановление администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 02.05.2024 №1137 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Тамбовского муниципального округа Тамбовской области», (далее – постановление администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад «Планета детства» Тамбовского муниципального округа Тамбовской области (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя образовательной организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера;
- порядок расчета и определение размера выплат социального характера;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, Тамбовского муниципального округа Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета.

Условия оплаты труда, включая размер должностных окладов, ставок заработной платы по должности по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится

пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.6. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.7. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.8. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.8.1. Наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом;

1.8.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета).

1.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, ставки заработной платы по должности, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.10. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных

выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

1.11. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплаты социального характера работникам должны осуществляться в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств федерального, областного и муниципального бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом местного самоуправления муниципального округа – главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся образовательные организации, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый учреждением на плату труда работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, составляет до 60 процентов общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Должности (профессии) работников образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановлением администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 26.03.2024 №710 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа Тамбовской области».

2.2. Постановлением администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 26.03.2024 №710 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа Тамбовской области» установлены следующие размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 10605,0 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 11135,0 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 14960,0 рублей. В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012г.

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 17204,0 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 26.03.2024 №710 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа Тамбовской области».

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности не могут быть выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением №2 к постановлению администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 26.03.2024 №710 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа Тамбовской области».

Оклад (должной оклад), ставка заработной платы, работников настоящего Положения, состоит из минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе, увеличенного на повышающий коэффициент по занимаемой должности, установленный приложением к настоящему Положению.

Полученная после применения повышающих коэффициентов ставка заработной платы подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Индексация размеров окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством на основании постановления администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области. При индексации размеров окладов, ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке заработной платы по должности.

Размеры и условия установления стимулирующих выплат к должностному окладу, ставке заработной платы по должности приведены в разделе 3 настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом работодателя с учетом мнения профсоюзного органа работников (при наличии такого профсоюзного органа).

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

2.6. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к должностному окладу, ставке заработной платы по должности в процентном отношении или в абсолютной сумме.

2.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

2.8. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных организациях применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37 «Об утверждении квалификационного справочника руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями и дополнениями);

- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- 1) за работу в учреждении, расположенном в сельской местности;
- 2) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- 5) премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 6) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 7) молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- 8) единовременное денежное вознаграждение.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовым договором работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

3.3. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда в

процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников или в абсолютных размерах.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разработанного в учреждении штатного расписания.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

3.5. Критерии установления стимулирующих выплат определяется учреждением самостоятельно, закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников.

3.6. Выплата за работу в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности устанавливается в размере до 25 процентов.

3.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда образовательной организации.

Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;
- специфику образовательных программ;
- непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- выполнение важных, сложных и срочных работ.

3.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются за достижения в профессиональной деятельности, с целью мотивации работников учреждений к повышению качества выполненных работ, услуг и уровня квалификации. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной

деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом могут быть учтены следующие достижения работника:

а) наличие почетного звания «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательной организации; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении – в размере до 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), выплата применяется по одному из оснований;

б) наличие ученой степени, соответствующую профилю учреждения, либо занимаемой должности:

- кандидата наук – в размере до 10 процентов;
- доктора наук в размере до 20 процентов.

При присуждении ученой степени кандидата наук выплата устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

Выплата за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника;

в) наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется на основе должностных окладов - в процентах от установленных им окладов:

- выплаты при наличии первой квалификационной категории – до 20 процентов
- выплата при наличии высшей квалификационной категории - до 30 процентов;
- выплата при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» - от 50 до 100 процентов;

г) квалификация водителя устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

- выплата за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д» - до 10 процентов;
- выплата за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» - до 20 процентов.

Выплаты к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

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

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данной образовательной организации;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же образовательную организацию;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	5-10
от 5 до 10 лет	10-15
от 10 до 15 лет	15-20
от 15 и более	20-30

Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется образовательной организацией самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

3.10. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

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

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей;
- других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения профсоюзного комитета.

Порядок, основания и условия выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ, а также размеры и сроки её выплат, определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.11. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

другие, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

Порядок, основания и условия выплаты премии по итогам работы, а также конкретный период премирования, размеры и сроки выплаты премии,

определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, календарный год, учебный год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере, если иное не установлено законодательными или нормативными правовыми актами. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.12. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливается в соответствии с Порядком, предоставления ежемесячной денежной выплаты молодым специалистам, утвержденным постановлением администрации Тамбовской области от 14.03.2018 №246 «О Порядке предоставления ежемесячной денежной выплаты молодым специалистам» в размере 2600 руб.

3.13. Награжденным нагрудным знаком Правительства Тамбовской области «За верность педагогической профессии» (далее – единовременное денежное вознаграждение) выплачивается в размере 25000 рублей педагогическим и руководящим работникам муниципальных образовательных организаций.

Денежная выплата победителям областного конкурсного отбора среди педагогических работников, занимающих должность «учитель, «преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности» устанавливается в размере:

имеющим высшую квалификационную категорию – 40 000,0 рублей;

имеющим первую квалификационную категорию – 30 000,0 рублей.

Денежная выплата победителям областного конкурсного отбора среди педагогических работников, занимающих по основному месту работы должность «воспитатель», «старший воспитатель» устанавливается в размере:

имеющим высшую квалификационную категорию – 30 000,0 рублей;

имеющим первую квалификационную категорию – 20 000,0 рублей.

3.14. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срок действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер, периодичность и условия их установления определяются положением об оплате труда образовательной организации либо локальным нормативным актом работодателя и закрепляются в трудовых договорах с работниками и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

3.15. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю образовательной

организации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного характера.

3.16. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях не полного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

3.17. Лишение и снижение доплат.

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

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

Применение к работнику дисциплинарного взыскания осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Для работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, порядок проведения которой установлен ч.4 ст.27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат

устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

- педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, физическому инструктору, музыкальному руководителю устанавливается коэффициент за работу с детьми ОВЗ по адаптивной образовательной программе:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0, 01.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда образовательной организации или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.1.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы, в соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени за квартал (год). Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего распорядка.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета либо трудовым договором.

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

4.1.4. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

4.1.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Педагогическим работникам отдельные выплаты компенсационного характера могут быть установлены к ставке заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы, либо фактического объема учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки).

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда работников учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается сроком на учебный год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад (с учетом повышающего коэффициента за масштабность управления) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные социальные выплаты.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключенном в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения установлен в размере 21360,0 рублей.

5.2.1 Руководителям учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты за масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;
за каждого работника списочного состава 0,0005;
за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 2,0.

5.2.2. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за работу в учреждении, расположенном в сельской местности
за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;
премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

Выплата за работу в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности – до 25 процентов.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы учреждения, за прошедший учебный год, а также с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы учреждения составляет 100,0.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с п. 3.8. настоящего Положения.

Выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливаются в соответствии с п. 3.9. настоящего Положения.

Руководителям устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200%.

Порядок, условия начисления и размеры премии, а также конкретный период премирования устанавливаются приказом управления. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам.

5.2.3. Руководителям устанавливается выплата компенсационного характера в соответствии с 4 главой настоящего Положения в зависимости от условий труда.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от фиксированного должностного оклада.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10%, главного бухгалтера учреждения на 10%, руководителя филиала на 20%, заместителя руководителя филиала на 25% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но ниже минимальных должностных окладов, установленных постановлением администрации Тамбовского муниципального округа Тамбовской области от 26.03.2024 №710 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа Тамбовской области».

Размеры минимальных должностных окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера и руководителя филиала муниципального учреждения:

- главный бухгалтер образовательной организации – 19244,0 рублей;
- заместитель руководителя образовательной организации – 19244,0 рублей;
- руководитель филиала – 17088,0 рублей;
- заместитель руководителя филиала – 16020,0

5.3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за работу в учреждении, расположенном в сельской местности
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

5.3.2. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);
- динамика развития материального обеспечения образовательной организации;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- создание и развитие связей образовательной организации с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в образовательной организации.

5.3.3. Выплата стимулирующего характера заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям филиалов и заместителям руководителей филиалов образовательных организаций надбавка за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 3.6, 3.8, 3.9 настоящего Положения.

5.3.4. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается положением об оплате труда учреждения.

5.3.5. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5.4. Руководителю образовательной организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, руководителю филиала и заместителю руководителя филиала образовательной организации могут осуществляться

выплаты социального характера в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующей образовательной организации, в размере, не превышающем: пятикратного размера - для руководителей; четырехкратного размера - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда, целевых показателей эффективности работы учреждения).

5.6. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор работников.

6. Порядок расчета и определение размера выплат социального характера

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

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя, предусмотренная статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам в следующих случаях:

- вступление в брак;

- рождение ребенка;
- погребение;
- тяжелого заболевания работника или близкого родственника;
- утраты или повреждения имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием;
- юбилейных дат (50-летие, 60-летие);
- выхода на пенсию;
- получения государственных наград РФ, ведомственных наград;
- другие случаи установленные локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

Размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов, ставок заработной платы по должности работника.

Конкретный размер материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждается локальным актом учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

Материальная помощь не носит обязательного характера и может быть выплачена работникам после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю организации должностных окладов, ставок заработной платы по должности, компенсационных и стимулирующих выплат.

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

6.4. Выплаты социального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателем в соответствии с Перечнем видов выплат социального характера, определенным в настоящем Положении, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

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

7.2. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». В соответствии п. 2.5 Приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 норма часов педагогической работы воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, присмотр и уход за ними, установлена 25 часов в неделю за ставку заработной платы. В соответствии с

п. 4 раздела I приложения к постановлению Правительства от 14.05.2015 № 466 педагогические работники детских садов, которые работают с обучающимися с ОВЗ или детьми, которым нужно в длительное лечение, имеют право на отпуск 56 календарных дней.

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

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

7.3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательных организаций устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

7.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям учреждения, для которых данная учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем

преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

7.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, «динамическую паузу». При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

7.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

7.7. В случаях если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

7.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за

ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в год по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в год).

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

7.10. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного, бюджета Тамбовского муниципального округа Тамбовской области, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8. Порядок и сроки оплаты труда.

8.1 Оплата труда работников ДООУ осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

8.2. ДООУ обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями учреждения.

8.3. Оплата труда работников детского сада осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

8.4. Оплата труда в ДООУ производится два раза в месяц: днями выплаты заработной платы являются 30 число текущего месяца – за первую половину и 15 число следующего месяца- за вторую половину месяца путем перечисления денежных средств на карту.

8.5. Согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации (ст.236), при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, заведующий ДООУ обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций
Тамбовского муниципального округа
Тамбовской области

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
МИНИМАЛЬНЫХ СТАВК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К МИНИМАЛЬНЫМ ОКЛАДАМ
(МИНИМАЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ), МИНИМАЛЬНЫМ СТАВКАМ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы (рублей в месяц)	Размеры повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающего коэффициента (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
	1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1		1.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"			
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, кухонный рабочий, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кастелянша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, младшая медицинская сестра, оператор стиральных машин	10605,0	1	10605,0
2		1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня "			
	1	Помощник воспитателя; секретарь учебной части, вожатый	10605,0	1	10605,0
3		1.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня "			

	1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	10605,0	1	10605,0
		2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
4		2.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих"			
	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор газовой котельной, повар, водитель автобуса, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11135,0	1	11135,0
	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11135,0	1	11135,0
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11358,0	1,1	12494,0
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	11585,0	1,15	13323,0
5		2.2. ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "			
	1	Дежурный по режиму; младший воспитатель	10923,0	1	10923,0
	2	Диспетчер образовательная организация; старший дежурный по режиму	10923,0	1	10923,0
6		2.3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня "			
	1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник, секретарь руководителя	11029,0	1	11029,0
	2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	11029,0	1	11029,0

	3	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	11250,0	1,1	12375,0
	4	Контролер ТС, аккомпаниатор, библиотекарь	11475,0	1,15	13197,0
	5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	11705,0	1,25	14632,0
	2.4. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
	3	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	11250,0	1,1	12375,0
		3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
7		3.1. ПКГ должностей педагогических работников			
	1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	14960,0	1,2	17952,0
	2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14960,0	1,25	18700,0
	3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	14960,0	1,3	19448,0
	4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14960,0	1,4	20944,0
8		3.2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
	1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, режиссер, аналитик, специалист по связям с общественностью, менеджер, переводчик	15780,0	1,1	17358,0
	2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2	15780,0	1,2	18936,0

		внутридолжностная категория			
	3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	15780,0	1,3	20514,0
	4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	15780,0	1,4	22092,0
	5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	15780,0	1,5	23670,0
		4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
9		4.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
	1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела	17204,0	1	17204,0
	3	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17204,0	1,3	22365,0
10		4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
	1	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 и дополнительного профессионального образования	17204,0	1,25	21505,0
	2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	17204,0	1,3	22365,0