

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №2 комбинированного вида поселка Дубна
муниципального образования Дубенский район**

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
МКДОУ № 2 п. Дубна



Т.С.Сорокина

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ № 2 п. Дубна

 Т.Н.Паламарчук

Приказ № 23 от 04.08.2022г.



**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 2 комбинированного вида поселка Дубна
муниципального образования Дубенский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 комбинированного вида поселка Дубна муниципального образования Дубенский район (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 комбинированного вида поселка Дубна муниципального образования Дубенский район (далее – образовательная организация) и включает в себя:

размеры окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов педагогической работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным группам (далее – ПКГ) работников;

особенности оплаты труда педагогических работников

условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе законодательства Российской Федерации и Тульской области с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений содержащими нормы трудового права с учетом:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указов Президента Российской Федерации: от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; от 1 июня 2012 г. N 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. N 1688 «О

некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н; Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (утвержденным по соответствующим разделам);

постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 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»;

приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Перечня видов выплат компенсационного характера и Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденных постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 г. № 598;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Профессиональных стандартов;

Государственных гарантий по оплате труда;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;

Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;

Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;

– Постановления Администрации МО Дубенский район № 525 от 22.07.2021

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субвенции на финансовое обеспечение образовательной организации, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, в соответствии с утвержденной бюджетной сметой образовательной организации.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области на соответствующий год между правительством Тульской области, Тульским объединением профсоюзов.

1.9. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 40 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.10. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.11. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

2.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

2.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным в установленном порядке

2.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

2.4. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.5. Должностные оклады работникам устанавливаются на основании Постановления АМО Дубенский район» №525 от 22.07.2021г. согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады педагогических работников»;
- приложение № 2 «Должностные оклады административно-хозяйственного персонала»;
- приложение № 3 «Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала».

2.6. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда.

3.1 Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

3.1.1 Размеры должностных окладов, ставок работников образования Организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"	5746,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"	
1 квалификационный уровень	6705,0
2 квалификационный уровень	7042,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники"	
1 квалификационный уровень	10369,0
2 квалификационный уровень	10887,0
3 квалификационный уровень	11198,0
4 квалификационный уровень	11405,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений"	
1 квалификационный уровень	12063,0
2 квалификационный уровень	12666,0
3 квалификационный уровень	13029,0

3.1.2 Должностной оклад, ставка работников Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3.1.3 Педагогическим работникам, работающим в образовательных организациях, расположенных в поселках городского типа (рабочих поселках), должностные оклады увеличиваются на 15 % в соответствии с Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО.

3.1.4 Педагогическим работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается руководителем учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающих должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам в соответствии с приложением №1, к Постановлению АМО Дубенский район №706 от 30.06.2014г. «Об утверждении Положения об условиях труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Дубенский район, осуществляющих образовательную деятельность».

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Организации в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

3.1.5. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

3.1.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом.4 настоящего Положения.

3.1.7. Работникам образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.2 Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

3.2.1 Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	5746,0
2 квалификационный уровень	6034,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	6705,0
2 квалификационный уровень	7042,0
3 квалификационный уровень	7376,0
4 квалификационный уровень	7711,0
5 квалификационный уровень	8047,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	9575,0
2 квалификационный уровень	10054,0
3 квалификационный уровень	10533,0

4 квалификационный уровень	11012,0
5 квалификационный уровень	11491,0
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	11491,0
2 квалификационный уровень	12063,0
3 квалификационный уровень	12637,0

3.2.2 Работникам Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет,

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам, занимающих должности служащих, в соответствии с приложением №1, к Постановлению АМО Дубенский район №706 от 30.06.2014г. «Об утверждении Положения об условиях труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Дубенский район, осуществляющих образовательную деятельность».

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающих должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

3.2.3. Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.2.4. С учетом условий труда работникам, занимающих должности служащих учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.1.7. Работникам занимающих должности служащих образования Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения

3.3 Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

3.3.1 Размеры окладов работников Организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих":

Квалификационные уровни	Размер, рублей
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4805,0
2 квалификационный уровень	5033,0
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	5588,0

2 квалификационный уровень	6812,0
3 квалификационный уровень	7486,0
4 квалификационный уровень	8985,0

Работникам Учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет,

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам осуществляющих деятельность по профессиям рабочих в соответствии с приложением №1, к Постановлению АМО Дубенский район №706 от 30.06.2014г. «Об утверждении Положения об условиях труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Дубенский район, осуществляющих образовательную деятельность».

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

3.3.2. Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.3.3. С учетом условий труда работникам осуществляющих деятельность по профессиям рабочих учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.3.4. Работникам осуществляющих деятельность по профессиям рабочих образования Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

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

– доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах, и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях:

- 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;
- 10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;
- 12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;
- 15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (оклада).

4.1.2 Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

Перечень должностей работников Организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

– доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (оплачивается в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам; в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим должностной оклад; в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени);

- доплата за сверхурочную работу (оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере);

– доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается работнику исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

4.3. На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатном расписании учреждения.

4.4. Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, устанавливается в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки.

4.5. Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителя учреждения в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (премиальных выплат)

5.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премиальная выплата по итогам работы;
- премиальная выплата за качество выполняемой работы;
- премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении стимулирующих выплат принимает руководитель Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Учреждении в следующем порядке:

- главному бухгалтеру, старшему воспитателю и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- педагогическому составу – на основании представления старшего воспитателя.

Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год.

5.1.1. Премиальная выплата по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

5.1.2. Премиальная выплата за качество выполняемой работы выплачивается с целью поощрения работников при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

5.1.3. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы. выплачивается с целью поощрения работников за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

Учреждения;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения.

5.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в организации.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в организации критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится на основании заполненных им оценочных листов.

5.3. Коэффициент размеров выплат стимулирующего характера за период времени составляет от 0,5 до 2,0.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1 Работникам учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, направляемых на оплату труда работников на текущий финансовый год, оказывается материальная помощь:

- при рождении ребенка в размере 4000,00 руб.;

- смерть близкого родственника (родители, супруг (супруга), дети) в размере 4000,00 руб.;

Работник Учреждения имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным выше, не более одного раза в год по каждому из них.

Для получения материальной помощи на имя руководителя Учреждения оформляется личное заявление работника с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение:

- в случае рождения ребенка – свидетельство о рождении ребенка;

- в случае смерти близкого родственника – свидетельство о смерти родственника, и документы, подтверждающие родство.

Решение об оказании работнику учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления сотрудника.

6.2 Работникам Учреждения один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска принимает руководитель Учреждения в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления сотрудника.

Приложение № 1
к положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ № 2 п. Дубна

Должностные оклады педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в рублях
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	12039,35
	Музыкальный руководитель	
3 квалификационный уровень	Воспитатель	12992,70
	Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	13230,75
	Учитель-логопед	

Приложение № 2
к положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ № 2 п. Дубна

Должностные оклады административно-хозяйственного персонала

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5746,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7042,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	9575,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кладовщик Кухонный рабочий Дворник Рабочий по обслуживанию здания Сторож Машинист по стирке белья Уборщик служебных помещений	4805,00
2 квалификационный уровень	Повар Электрик	5588,00

Приложение № 3
к положению о системе оплаты труда работников
МКДОУ № 2 п. Дубна

Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6705,00