

**Утверждаю**  
Заведующий МБДОУ «Детский сад  
«Золотая рыбка»  
Г.Н. Сёмина  
Приказ от 12.01.2015 г. № 1/3 -К

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад «Золотая рыбка»**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «золотая рыбка» города Уварово Тамбовской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Уваровского городского Совета народных депутатов от 31.03.2009г. № 697 «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Уварово Тамбовской области» и постановлением администрации города от 15.10.2014 № 1867 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений города Уварово, финансируемых за счет средств городского бюджета».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «золотая рыбка».

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;
- выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Месячная заработная плата (с учетом выплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения) работника муниципального учреждения, финансируемого за счет средств городского бюджета, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 7000 рублей.

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

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств областного и муниципального бюджетов, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

## **Раздел 2. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка»**

### **1. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

1.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.2. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

1.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – **2855** рублей.

1.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – **3263** рублей.

1.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – **4704** рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – **4804** рублей (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией).

1.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – **5438** рублей.

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад). Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням указаны в приложении №1 к настоящему Примерному положению.

Учреждения в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации города.

1.3. До утверждения в порядке, установленном федеральным законодательством Единого квалификационного справочника, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих работников учреждений бюджетной сферы, в том числе по общеотраслевым должностям служащих, в учреждениях применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждений бюджетной сферы по состоянию на 31 декабря 2004 г. устанавливались разряды оплаты труда.

К тарифно-квалификационным характеристикам (требованиям) (далее - ТКХ), которые в наиболее массовом порядке применялись в образовательных учреждениях для установления разрядов оплаты труда по состоянию на 31 декабря 2004 г., относятся:

по должностям работников учреждений образования - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 17 августа 1995 г. № 46 (с изменениями и

дополнениями, внесенными постановлением Министерства труда России от 22.11.95 № 65);  
по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда России от 6 июня 1996 года № 32 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (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.

## **2. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления**

2.1. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности:

2.1.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала учреждений может устанавливаться в следующих размерах:

### **а) по ПКГ второго уровня:**

- 2 квалификационный уровень – до 0,10;
- 3 квалификационный уровень – до 0,15;
- 4 квалификационный уровень – до 0,25;

### **б) по ПКГ третьего уровня:**

- 1 квалификационный уровень – до 0,20;
- 2 квалификационный уровень – до 0,25;
- 3 квалификационный уровень – до 0,35;
- 4 квалификационный уровень – до 0,45;

### **в) по ПКГ четвертого уровня:**

- 1 квалификационный уровень – до 0,25;
- 2 квалификационный уровень – до 0,35;
- 3 квалификационный уровень – до 0,45;

Учреждения, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных постановлением администрации города.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом управления образования и науки области.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

2.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

2.3. За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент.

За высшую квалификационную категорию – 0,15

За первую квалификационную категорию – 0,07

За вторую квалификационную категорию – 0,01

2.4. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

2.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

2.6. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - до 0,10;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,15.

2.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

2.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в зависимости от типа и вида учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

2.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

### **3. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

3.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания и увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размер доплат, устанавливается сторонами трудового договора в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

3.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере до 12%;

3.2.2. за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

3.2.3. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.4. 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 доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, 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.

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.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. 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 абсолютных размерах..

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

#### **4. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты**

4.1. Для работников учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работ-

ником.

4.2. Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за категорию водителей;

| Вид доплаты  | Размеры доплаты (%) |
|--|---------------------|
| за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»                      | до 20               |
| за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д» | до 10               |

4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в сфере образования;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

| Стаж непрерывной работы в учреждении | Рекомендуемые размеры выплаты (%) |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| до 3 лет                             | до 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                             |

4.4. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

4.5. 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.

4.6. 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:

- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. 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;  
участие в инновационной деятельности;  
другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем положении, в пределах фонда оплаты труда.

4.9. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

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

5.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

5.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

5.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 5.1. настоящего положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) на погребение и прочее.

5.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое, и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

5.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 5.1. настоящего Примерного положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

6.1. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей, устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации города.

6.2. 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 устанавливается в размере **8530** рублей.

6.2.1. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

- за почетное звание:

«заслуженный» 0,20;

«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

6.2.2. Выплаты компенсационного характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом персональных коэффициентов. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

6.2.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.8.2.1. для руководителей учреждений, распространяются на заместителей руководителей учреждений.

6.3.1. 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.

6.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

за высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных услуг.

6.3.4. Выплата стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей учреждений за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 4.3. настоящего положения.

6.4. Обязательные выплаты социального характера -

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.5. Руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

## **7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений**

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

7.2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».



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

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Примерному 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 учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

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

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Золотая рыбка»

**ПРИКАЗ**

12.01.2015

г. Уварово

№ 1/3-К

На основании постановления администрации города Уварово от 15.10.2014 № 1867 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений города Уварово, финансируемых за счет средств городского бюджета», приказа администрации Тамбовской области от 13.10.2014 № 2767 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области», постановления администрации города Уварово Тамбовской области от 15.10.2014г. № 1870 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Уварово Тамбовской области» ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка» согласно приложению;

2. Настоящее положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2015 года.

3. Признать утратившим силу приказ от 31.07.2014 № 1367 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад «Золотая рыбка»».

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ «Золотая рыбка»



Г.Н. Сёмина

