

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ «Верботон»
Протокол № от 06 июля 2022г.
Председатель

Поско



ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников МАДОУ «Верботон»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Верботон», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения, подведомственного управлению образования (далее - учреждения).

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из собственных доходов городского округа "Город Хабаровск", субвенции из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

1.4. Заработная плата работников учреждений максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и выплаты за выслугу лет в образовательных учреждениях), устанавливаемая при внесении изменений в Положение, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и выплаты за выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждения осуществляется на основании правового акта администрации города Хабаровска.

2. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения.

2.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения.

2.1.1. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения включает оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты (материальная помощь).

2.1.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.1.3. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.1.3.1. Повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе устанавливается за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.1.3.2. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен руководителю учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается персонально в отношении руководителя учреждения управлением образования администрации города Хабаровска.

2.1.3.3. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту устанавливается в размере 0,35 оклада (должностного оклада).

Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную

деятельность;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.1.3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам в размере 0,65 оклада (должностного оклада).

2.1.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.5. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.6. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

2.1.9. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в южных районах Дальнего Востока на территории города Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации города Хабаровска от 25.06.2019 № 2042 «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 № 130 «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск»

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников составляют:

- 1-й квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) - 7110 рублей;

- 3-й квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог) - 8080 рублей;

- 4-й квалификационный уровень (учитель-логопед, учитель-дефектолог) - 8470 рублей.

2.2.3. К должностным окладам по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.5. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

2.2.6. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

- 1-й квалификационный уровень (младший воспитатель) – 5717 рублей;

2.3.3. К должностным окладам по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1.

2.3.4. Работникам групп компенсирующей направленности в дошкольных учреждениях выплаты по повышающему коэффициенту за специфику работы в группе начисляются с учетом установленной работнику нагрузки.

2.4. Оплата труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.3 настоящего Положения), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей служащих составляют:

2.4.2.1. Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

- 1-й квалификационный уровень (делопроизводитель) – 4297 рублей;

2.4.2.2. Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих

второго уровня":

- 1-й квалификационный уровень (техник по защите информации) – 5605 рублей;

2.4.3. К установленным должностным окладам по группам общепрофессиональных должностей служащих устанавливаются повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.

2.5. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общепрофессиональным профессиям рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.5.2. Размеры окладов по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих составляют:

2.5.2.1. Профессии, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень (кладовщик, кастелянша, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, повар 3 разряда, сторож, РКОЗ-слесарь, РКОЗ-электрик, РКОЗ-дворник, РКОЗ-уборщик служебных помещений) – 4062 рубля;

2.5.2.2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень (повар 4-5 разряда) – 4581 рубль;

- 2-й квалификационный уровень (повар 6 разряда) – 5263 рубля;

- 4-й квалификационный уровень (повар с обязанностями шеф-повара) – 7566 рублей;

Профессии рабочих, отнесенных к 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.6. Оплата труда медицинских работников

2.6.1. Должности медицинских и фармацевтических работников включены в ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.6.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников составляют:

2.6.2.1. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

- 3-й квалификационный уровень (медсестра) – 6230 рублей;

2.6.3. К установленным должностным окладам по ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, группе, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1. настоящего Положения.

2.7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи.

2.7.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым

договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

2.7.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре.

2.7.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются учреждением на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.7.5. К установленным должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1. настоящего Положения.

2.7.6. К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.2 настоящего Положения.

2.7.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются по результатам деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, утвержденных постановлением администрации города Хабаровска от 06.09.2018 № 3081.

2.7.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера ДОУ и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

При назначении выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения.

2.7.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждений.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 № 757, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в

выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

На основании заключения эксперта по результатам специальной оценки условий труда от 11.07.2017г. № 253 «Отчет о проведении специальной оценки условий труда в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида «Верботон» г. Хабаровска выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса РФ устанавливается:

Выплата в размере 4% от оклада за работу с вредными условиями труда производится работникам следующих должностей:

- рабочему КОРЗ (дворнику);
- рабочему КОРЗ (уборщику);
- оператору стиральных машин;

Выплата в размере 8% от оклада за работу с вредными условиями труда производится работникам следующих должностей:

- младшему воспитателю;

Выплата в размере 12 % от оклада за работу с вредными условиями труда производится работникам следующих должностей:

- повару;
- подсобному рабочему;

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.4 К заработной плате работников муниципального образовательного учреждения выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;

- процентные надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.5 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Начисление компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда.

3.5.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника, максимальный размер доплаты – 35 процентов.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднесуточного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. В соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников образовательных учреждений к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами.

4.3. Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания;
- выплата за выслугу лет;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера соответствует уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- а) объективности - размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемости - работник знает, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватности - вознаграждение работников адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременности - вознаграждение работника следует за достижением результата работником;
- д) прозрачности - правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

Для определения размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ в учреждении создана соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утвержден приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Решение комиссии об установлении размера выплат стимулирующего характера оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель учреждения издает приказ.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение № 5 к настоящему Положению).

4.7. Выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с Порядком назначения выплаты за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Хабаровска согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Выплата за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.8. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления образования.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда по личному заявлению работника, в том числе к отпуску.

Работникам учреждения, не реализовавшим свое право на получение материальной помощи, она выплачивается в конце календарного года.

Выплата материальной помощи вновь принятому работнику учреждения производится за фактически отработанное время, в том числе при увольнении, за исключением увольнения за виновные действия.

Работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично – оплачиваемом отпуске (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается в конце текущего года за фактически отработанное время, не включая период нахождения в указанных отпусках. _____

**РАЗМЕРЫ
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ**

	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в компенсирующих группах учреждения для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья - педагогическим работникам; -руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров и заместителя руководителя по АХР,): - мл. воспитателям компенсирующих групп	0,2 0,15
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3.	Специалистам логопедических пунктов	0,2

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.

1. Повар, выполняющий обязанности шеф-повара, при отсутствии в штате учреждения такой должности.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных образовательных учреждений и порядок
отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности учреждений

1.1. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количес- тво баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3.	Количество работников в образовательном учреждении Дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	за каждого работника	1 5
4.	Организация каникулярного отдыха		5
5.	Наличие группы компенсирующей направленности (без доплаты руководителю)	1 группа	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки; бассейна и др. спортивных сооружений	за каждый вид	15
8.	Наличие музыкального, актового, спортивного залов	за каждый вид	10
9.	Наличие учебного автотранспорта, автобуса для перевозки детей	за каждую единицу	10
№	Показатели	Условия	Количес-

п/п			во баллов
1	2	3	4
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (музей, изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад, «живой уголок» и др.)	за каждый вид	15
11.	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
12.	Наличие закрепленных за учреждением зданий, помещений, не используемых в образовательном процессе	за каждую единицу	10

Образовательные учреждения относятся к шести группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Показатели	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов, размеры должностных окладов (в рублях)					
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.	V гр.	VI гр.
Сумма баллов	свыше 700	от 550 до 700	от 400 до 550	от 300 до 400	от 200 до 300	до 200
Должностной оклад	21 486	20 412	19 338	18 263	17 189	16115

2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих

работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало календарного года.

2.4. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

РАЗМЕРЫ

выплат за квалификационную категорию, наличие ученой степени,
звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания

Показатели квалификации	Специалисты	Руководящие работники
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
Наличие почетного звания «народный», «заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,1	0,1

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель;
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	музыкальный руководитель;
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физкультуре

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работник

ПОРЯДОК

назначения выплаты за выслугу лет работникам муниципального автономного образовательного учреждения, подведомственного управлению образования

1.1. Выплата за выслугу лет работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Верботон», подведомственного управлению образования (далее – учреждения), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителю учреждения, его заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 %;
- от 2 до 5 лет – 20 %;
- от 5 до 10 лет – 30 %;
- свыше 10 лет – 35 %.

1.1.2. Педагогическим работникам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 %;
- от 2 до 5 лет – 20 %;
- от 5 до 10 лет – 25 %;
- свыше 10 лет – 35 %.

1.1.3. Другим работникам образовательного учреждения при стаже работы:

- до 5 лет - 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- свыше 15 лет – 30 %.

1.2. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет.

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается время работы в:

- образовательных учреждениях;
- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
- муниципальном автономном учреждении «Центр развития образования»;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;

- органах местного самоуправления, если занимаемая должность связана с осуществлением управления в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

- время военной службы граждан;

- время работы в качестве освобождаемых работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;

- время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с организациями, указанными в п.2.1. настоящего Порядка.

2.3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.) – иные периоды работы, опыт и знание по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение выплаты за выслугу лет, принимает руководитель учреждения.

3. Порядок установления выплаты за выслугу лет

3.1. Выплата за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основанием для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность.

4. Порядок начисления выплаты за выслугу лет

4.1. Выплата за выслугу лет устанавливается по основному месту работы.

4.2. Выплата за выслугу лет выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) работника, установленного на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выслуги.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата вновь назначенной или измененной выплаты за выслугу лет производится после окончания указанных периодов.

4.5. При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выплаты за выслугу лет

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за выслугу лет у работников образования возлагается на руководителей учреждений системы образования.

2.5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выплаты за выслугу лет или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Положение об установлении выплат стимулирующего и премиального характера.

Критерии для установления выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ

Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах повышения мотивации работников дошкольного образовательного учреждения к высокой результативности и качеству труда.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения разработаны для определения эффективной и качественной работы сотрудников ДОУ. Показатели и критерии эффективности работы разработаны с соблюдением принципов объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности и прозрачности (см. п. 4.5 основного положения).

Оценка выполнения работниками учреждения показателей и критериев, характеризующих эффективность и качество работы учреждения, производится соответствующей Комиссией учреждения по распределению выплат стимулирующего характера, состоящей из представителей работников данного учреждения и работодателя.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя по согласованию с представительным органом работников учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Начисление выплат стимулирующего характера производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. К выплатам стимулирующего характера применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов и процентные надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края).

1. Показатели и критерии выплат стимулирующего характера и эффективной деятельности педагогических работников

№ п.п.	Показатели	Критерии	Вес критерия	Периодичность оценивания выплат
1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций,	2000	По факту выполненных работ
1.2.		Отсутствие жалоб, обращений со стороны родителей, сотрудников учреждения	1000	По факту выполненных работ
1.3.		Исполнительская дисциплина	1500	По факту выполненных работ
1.4.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Эффективная организация консультативной помощи родителям воспитанников	2500	По факту выполненных работ
1.5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Создание здоровьесберегающей среды в группе, на участке	1500	По факту выполненных работ
1.6.		Отсутствие случаев детского травматизма	500	По факту выполненных работ
1.7.		Эффективная организация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	500	По факту выполненных работ
1.8.	Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда	Выполнение плана детодней (только воспитателям)	2500	По факту выполненных работ
1.9.		Качественное и своевременное ведение документации и отчетности	1500	По факту выполненных работ
1.10.		Эффективное и целевое использование и сохранность имущества ДОУ	1000	По факту выполненных работ
1.11.		Качественные результаты выполнения ФГТ стандартов	1000	По факту выполненных работ
1.12.	Выплаты за профессиональное мастерство и классность	Распространение педагогического опыта на уровне ДОУ, (города)	3000	По факту выполненных работ
1.13.		Участие в общих мероприятиях ДОУ, (города)	3000	По факту выполненных работ

2. Показатели и критерии выплат стимулирующего характера прочим работникам учреждения

№ п.п.	Показатели	Критерии	Вес критерия	Периодичность оценивания выплат	Категория персонала
2.1.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное ведение документации. Своевременное исполнение распорядительных документов	1500	По факту выполненных работ	Всем категориям прочего персонала кто ведет какую-либо документацию
2.2		Внутреннее организационное взаимодействие сотрудников учреждения. Исполнительская дисциплина.	2000	По факту выполненных работ	Всем категориям прочего персонала
2.3.		Качественное содержание своего участка, соблюдение санитарно-гигиенических условий.	1500	По факту выполненных работ	Всем категориям прочего персонала
2.4.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	Соблюдение санитарных норм, правил и требований по охране труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	2000	По факту выполненных работ	Всем категориям прочего персонала
2.5.		Эффективное, целевое использование и сохранность имущества детского сада	1500	По факту выполненных работ	Всем категориям прочего персонала
2.6.		За интенсивность труда, связанную с сезонными климатическими условиями. Санитарное состояние здания, прилегающей территории.	1500	По факту выполненных работ	Всем категориям прочего персонала
2.7.		Участие и помощь воспитателям в процессе проведения с детьми образовательных мероприятий	1500	По факту выполненных работ	Младший воспитатель
2.8.	Выплаты за профессиональное мастерство и классность	Привитие детям культурно-гигиенических навыков	1500	По факту выполненных работ	Младший воспитатель
2.9.		За высокие вкусовые качества, творческий	2000		Шеф-повар Повар

		подход в приготовлении блюд	1000	По факту выполненных работ	Помощник повара
2.10.		Оперативность выполнения работ с целью создания безопасного пребывания воспитанников в учреждении.	2500	По факту выполненных работ	(уборщица, дворник, рабочий, подсобный рабочий, зам АХР и, ОСМ, сторож, кастелянша)
2.11.	Выплаты за профессиональное мастерство и классность	Соблюдение режимов технологического приготовления пищи.		По факту выполненных работ	Шеф-повар
			1500	По факту выполненных работ	Повар
2.12.		Соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами		По факту выполненных работ	Шеф-повар
			2000	По факту выполненных работ	Повар
2.13.		Организация диетического питания детей-аллергиков	1500	По факту выполненных работ	Повар

Показатели выплат премиального характера всем работникам ДОУ

Работникам учреждения осуществляются выплаты премиального характера в соответствии с их личным вкладом в общие результаты учреждения и **выполнением** установленных критериев выплат премиального характера.

Выплаты премиального характера производятся по фактическим результатам работы за определенный период времени. **Премия выплачивается в пределах экономии средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения** и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

Размер выплат премиального характера работнику определяется соответствующей комиссией, утвержденной приказом руководителя.

Решение Комиссии об установлении размера выплат премиального характера оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого, руководитель учреждения издает приказ о конкретном размере выплат премиального характера работнику, что является основанием для их начисления бухгалтерией, обслуживающей

данное учреждение.

Начисление премий производится с учетом надбавок, предусмотренных федеральным законодательством (районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов и процентные надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края).

№ п.п.	Критерии премиальных выплат	Максимальный вес критерия (% от должностного оклада)	Периодичность оценивания
1.	Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	10000	по факту выполненных работ
2.	Премиальные выплаты по итогам работы: - за месяц;	10000	по факту выполненных работ
2.1.	- за квартал;	20000	
2.2.	- за год	30000	
3.	Премиальные выплаты за профессионализм и высокие достижения в работе	10000	по факту выполненных работ
4.	Премиальные выплаты за личный вклад и активное участие в жизни детского сада	10000	по факту участия
5.	Премиальные выплаты за благоустройство учреждения и прилегающей территории	15000	по факту участия
6.	Премиальные выплаты за активное участие в проведении ремонтных работ в ДОУ	15000	по факту выполненных работ
7.	Премиальные выплаты к юбилею учреждения, сотрудников, профессиональному празднику	10000	по факту события