

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад
комбинированного вида № 554

620057 г. Екатеринбург, ул. Ползунова, 5, телефон: (343) 352-25-95

Согласовано:
Председатель
Профсоюзного комитета
МБДОУ – детского сада
комбинированного вида №155
Н.В.Симанова
«25» января 2016г.



Утверждено:

Заведующий
МБДОУ – детского сада
комбинированного вида №554
Н.В.Видяева
Приказ № 8 от «25» января 2016г.



**Положение
о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения – детского сада
комбинированного вида № 554**

г.Екатеринбург, 2016

Глава 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида № 554 (далее – Учреждение) Отдела образования Орджоникидзевского района г. Екатеринбурга разработано в соответствии с нормативными и правовыми документами и локальными актами организации:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Москва;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р "План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки";
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования";
- Профессиональным стандартом педагога, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н;
- Законом Свердловской области от 15 июля 2013 г. N 78-ОЗ "Об образовании в Свердловской области", принятым Законодательным Собранием Свердловской области 9 июля 2013 года;
- Постановлением Правительства Свердловской области №421-ПП от 16.05.2014г. «О внесении изменений в план мероприятий (Дорожную карту) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Свердловской области на 2014-2018 годы, утвержденный Постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 №223-ПП;
- «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта 26.04.2013 № 167н»;
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н, и Тарифно-квалификационными характеристиками по общепрофессиональным профессиям рабочих, утвержденным Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31;
- Постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 г. №973 ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области»;
- Письмом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 6572 от 08.09.2014г. «О мерах по внедрению показателей эффективности и «эффективного контракта», в соответствии с ч.2 пункта 3 Постановления Администрации города Екатеринбурга № 599 от 12.03.2014 «Об установлении перечня показателей, критериев и периодичности оценки эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» и их руководителей»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 апреля 2011 г. N 342н г. Москва "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда";

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н с изменениями и дополнениями от 2011г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н"Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда";

- Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР»;

- Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009г. №145 ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области»;

- Постановлением Главы Екатеринбурга №5082 от 01.11.2010 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»;

- Приказом Министерства образования и науки РФ ОТ 07.04.2014г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Постановлением Главы Администрации города Екатеринбурга №974 от 31.12.2010г. «Об утверждении примерной численности муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»;

- Постановления Главы Администрации города Екатеринбурга № 4071 от 30.09.2011г. «О внесении изменений в Постановление Администрации города Екатеринбурга от 31.12.2010г. № 974 «Об утверждении примерной численности муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»;

- Постановления Администрации города Екатеринбурга от 02.02.2011г. №270 «О внесении изменений в Постановление Главы города Екатеринбурга от 01.11.2010 №5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»,

- Постановления Главы Администрации города Екатеринбурга №1938 от 05.05.2011г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010г. №5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»;

- Постановления Главы Администрации города Екатеринбурга №5043 от 29.11.2011г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010г. № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»;

- Постановления № 5494 от 13.12.2012г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 №5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», в соответствии с Постановлением от 22.07.2013г. за № 2497 о внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010г. №5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»;

- Постановления Администрации города Екатеринбурга №3611 от 22.10.2013г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010г. № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»;

- Постановлением Главы Администрации города Екатеринбурга №784 от 26.03.2014г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 №5082 «О введении

новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»;

- Модельным кодексом профессиональной этики работников образования (служебная записка Начальника отдела образования Орджоникидзевского района №1090 от 15.04.2014г);

- Постановлением Правительства Свердловской области от 24.06.2010г. №973-ПП (ред. от 25.08.2015г.) «Примерное положение об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

- Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 г.г.;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 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»;

- Статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации о длительности отпусков педагогических работников;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных отпусках» .

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления социально – экономической и правовой защиты работников Учреждения, стимулирования их деятельности по расширению услуг, повышению их качества и результативности деятельности, а также материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы, с целью сохранения кадрового потенциала Учреждения.

Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностным окладам), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих

выплат) устанавливается на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе установленного должностного оклада при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре, дополнительном соглашении.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, за исключением установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда Учреждения устанавливает главный распорядитель бюджетных средств исходя из особенностей деятельности Учреждения.

1.6. Штатное расписание ежегодно утверждается заведующим Учреждением в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливаются распоряжением Учредителя.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать уставным целям Учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н и Тарифно-квалификационным характеристикам по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденным Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31.

Глава 2. Условия и порядок определения размера оплаты труда работников Учреждения.

2.1. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- объемы педагогической работы;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.2. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.3. Изменение оплаты труда производится:

- в случае присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- в случае присвоения почетного звания – со дня присвоения почетного звания (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- в случае присуждения ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

- в случае присуждения ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

2.4. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 10 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.5. Руководитель Учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этом же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание других работников Учреждения;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем Учреждения в соответствии с типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа Учреждения, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 8 настоящего Положения;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 10 настоящего Положения.

2.8. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н с изменениями и дополнениями от 2011г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.10. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.11. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам на соответствующий повышающий коэффициент.

2.12. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- повышающий коэффициент за должность доцента (профессора);
- персональный повышающий коэффициент.

2.13. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.14. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.15. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте Учреждения.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

2.16. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ: за классное руководство, внеурочную деятельность, заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), профессиональной ориентации - устанавливаются в абсолютном размере в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области;

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не более 40 процентов.

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала за выполнение нормы рабочего времени установлены в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам за выполнение нормы рабочего времени установлены в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений по профессиональным квалификационным группам за выполнение нормы рабочего времени установлены в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов служащих учреждения по профессиональным

квалификационным группам за выполнение нормы рабочего времени установлены в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих учреждения за выполнение нормы рабочего времени установлены в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Премияльные выплаты по итогам работы всем работникам МБДОУ №554, в том числе выплаты молодым специалистам и иные выплаты, осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.17. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.18. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Глава 3. Порядок определения размера оплаты труда младших воспитателей.

3.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности младших воспитателей, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н с изменениями и дополнениями от 2011г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей младших воспитателей

Профессиональная квалификационная группа	Квалификац. уровень профессиональной квалификационной группы	Должность, отнесенная к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Младший воспитатель	4805

3.3. Младшим воспитателям при наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.4. Применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы младших воспитателей предусматривается настоящим Положением. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

	Персональный повышающий коэффициент младших воспитателей	до 200%
1	Уровень профессиональной подготовки	до 15%
1.1	Высшее образование	до 10%
1.2	Среднее специальное образование	до 5%
2.	Сложность выполняемой работы:	до 35%
2.1	помощь в обеспечении индивидуальных условий в воспитательно-образовательном процессе каждому ребенку;	до 15%
2.2	Участие в организации режимных моментов	до 20%
3.	Важность выполняемой работы	до 70%
3.1	обеспечение безопасных условий жизнедеятельности воспитанников;	до 20%
3.2	помощь в обеспечении здоровьесбережения, эффективности мер по снижению заболеваемости;	до 50%
4.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:	до 50%
4.1	принятие решений по соблюдению требований ОТ и ТБ	до 10%
4.2	умение принятия конкретных оперативных решений;	до 10%
4.3	включенность младшего воспитателя в организацию благоприятных условий для легкой адаптации вновь поступивших детей.	до 20 %
4.4	Экономия топливно – энергетических ресурсов	до 10%
5.	Другие факторы:	до 30%
5.1	Работа с родителями	до 30%

3.5. Решение принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом.

3.6. С учетом условий и результатов труда младшим воспитателям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

Глава 4. Порядок определения размера оплаты труда педагогических работников.

4.1. Размеры ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н с изменениями и дополнениями от 2011г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам.

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6705
Второй	-	-
Третий	воспитатель, педагог-психолог	7275

Четвертый	старший воспитатель, старший методист, учитель-логопед (логопед)	7520
-----------	---	------

4.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

4.4. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, – 1,25;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию, – 1,2;
- работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, – 1,1.

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

4.5. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «заслуженный», – в размере 1,2;
- работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «народный», – в размере 1,5.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится при условии, что ученая степень, почетное звание соответствуют профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

	Персональный повышающий коэффициент педагогического персонала	до 300%
1.	Уровень профессиональной подготовки педагога:	до 30%
1.1	Высшее образование	до 10%
1.2	Высшее профессиональное образование	до 15%
1.3	Среднее профессиональное образование	до 5%
2.	Сложность выполняемой работы:	до 110%
2.1	Разработка рабочих программ с учетом ФГОС ДО	до 20%
2.2	Организация развивающей среды в соответствии с принципом интеграции, гендерных возрастных особенностей (обновление материала в соответствии с темой)	до 20%
2.3	Использование новых информационно - коммуникативных, образовательных, инновационных технологий в воспитательно - образовательном процессе	до 70%
3.	Важность выполняемой работы	до 80%
3.1	Обеспечение безопасных условий жизнедеятельности	до 40%
3.2	Взаимодействие с семьей направленное на удовлетворение познавательных потребностей детей и эффективное оздоровление;	до 20%
3.3	Обеспечение социальной успешности ребенка (формирование физических качеств, интеллектуальных, личностных).	до 20%
4.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:	до 50%
4.1	Сформированность высокой ответственности по соблюдению требований ОТ и ТБ;	до 15%
4.2	Уровень коммуникативной культуры обеспечивает бесконфликтное взаимодействие со всеми субъектами образовательного процесса;	до 10%
4.3	Стремление к самообразованию	до 10%
4.4	Внедрение инновационной программы, проекта, ведение экспериментальной работы	до 15%
5.	Другие факторы	до 40%
5.1	Реализация дополнительных образовательных программ на безвозмездной основе.	до 40%

4.6. Педагогическим работникам при наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

4.7. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

4.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Средняя заработная плата педагогических работников муниципального дошкольного образовательного учреждения не должна быть ниже средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

Повышение заработной платы работников учреждений производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели не менее одной трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных учреждений.

Оплата труда педагогических работников учреждения осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, зафиксированных в локальных актах, утвержденных руководителями учреждений. Типовой перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждений разрабатывается учредителем.

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

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, осуществляющим образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Глава 5. Порядок определения размера оплаты труда служащих.

5.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы: делопроизводитель.

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификац.уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	Первый	Делопроизводитель	2960

5.3. Настоящим локальным актом Учреждения при наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, занимающих должности служащих.

5.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера конкретному работнику принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент служащих		до 300%
1	Уровень профессиональной подготовки	до 30%
1.1	Высшее образование	до 20%
1.2	Среднее специальное образование	до 10%
2.	Сложность выполняемой работы:	до 110%
2.1	Большой объем заполнения документации	до 30%
2.2	Своевременный контроль учета за входящей и исходящей документацией и сроков исполнения	до 30%
2.3	Регулярное ведение номенклатуры дел	до 50%
3.	Важность выполняемой работы	до 70%
3.1	Своевременное взаимодействие с организациями, обеспечивающих безопасные технические условия функционирования ДООУ (энергоснабжение, отопление и т.д.), предупреждение аварийных ситуаций	до 50%
3.2	Помощь в оформлении наглядной агитации	до 20%
4.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:	до 60%
4.1	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса ДООУ, социума	до 20%
4.2	Умение принятия конкретных оперативных решений;	до 20%
4.3	Включенность служащих в совместную деятельность коллектива способствующую росту авторитета Учреждения	до 20 %
5.	Другие факторы:	до 30%
5.1	Работа с родителями	до 30%

5.5. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

Глава 6. Порядок определения размера оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

6.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих либо тарифно-квалификационными характеристиками по общепрофессиональным профессиям рабочих.

6.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих Учреждения:

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный разряд	2530
2 квалификационный разряд	2810
3 квалификационный разряд	3110
4 квалификационный разряд	3440
5 квалификационный разряд	3820
6 квалификационный разряд	4230

Примечания:

1. Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются оклады в диапазоне 5610 – 6170 рублей.

2. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих разрабатывается Учреждением и утверждается главным распорядителем бюджетных средств.

6.3. При наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения может быть предусмотрено руководителем установление персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы рабочих. Размер персонального повышающего коэффициента

4.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:	до 30%	– до 2,5.
4.1	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса ДООУ	до 10%	
4.2	Умение принятия конкретных оперативных решений;	до 10%	
4.3	Включенность рабочих в совместную деятельность коллектива по реализации важных мероприятий, способствующую росту авторитета Учреждения	до 10 %	
5.	Другие факторы:	до 40%	
5.1	За организацию питания сотрудников	до 30%	
5.2	Участие в утренниках, праздниках, конкурсах	до 10%	

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель Учреждения в отношении конкретного работника и оформляется приказом.

6.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

Глава 7. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения.

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем в трудовом договоре (приложении к трудовому договору).

7.2. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

7.3. Заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);

7.4. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей, устанавливается руководителем на 10 – 70 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

Конкретный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы заместителей руководителей, устанавливается в соответствии с приказом руководителя Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

7.6. Стимулирование заместителей руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании работников Учреждения, утвержденным руководителем по согласованию с первичным профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премии заместителей руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

7.7. При премировании заместителей руководителя Учреждения учитываются следующие показатели:

1) обеспечение качества и общедоступности образования в Учреждении:

- соблюдение срока действия лицензии;

- улучшение общих показателей результатов освоения Образовательной программы Учреждения;

- ведение образовательной деятельности по направлениям, уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;

- участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для муниципальной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в городских мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

- материально-техническое, ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса воспитания;

- обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы Учреждения:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

- развитие педагогического творчества;

- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;

- процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

- сохранность контингента воспитанников;

- организация различных форм работы по дополнительному образованию;

- отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками;

5) эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в Учреждении, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;

- увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

- экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

6) сохранение здоровья воспитанников в Учреждении:

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;

- организация обучения детей с отклонениями в развитии.

7.8. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя принимается руководителем Учреждения.

7.9. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с главой 8 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 8. Компенсационные выплаты.

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и настоящим локальным актом в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным

окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

8.3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

8.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации при наличии аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- при наличии условий труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Руководитель Учреждения осуществляет меры по проведению аттестации рабочих мест, оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Аттестация рабочих мест, оценка условий труда осуществляется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

8.6. Всем работникам Учреждения, в том числе руководителю, выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

8.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и

(или) объема дополнительной работы.

8.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем Положении.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.10. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

8.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

8.12. Работникам (кроме руководителей, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за норму часов рабочего времени в следующих размерах и случаях:

20 процентов – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения;

20 процентов – учителю-логопеду;

30 процентов – работникам Учреждения, которым установлены оклады в размере равном или менее 3340 рублей;

4000 рублей - за сложность и напряженность труда младшим воспитателям;

500 рублей - за сложность и напряженность труда работников Учреждения за исключением руководителей, педагогических работников,

младших воспитателей (помощников воспитателей), шеф - поваров, поваров, помощников поваров (подсобных рабочих);

3500 рублей - за сложность и напряженность труда шеф-повару, поварам, помощникам поваров (подсобным рабочим).

8.13. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок и условия компенсационных выплат:

Выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных:

Перечень выплат компенсационного характера	% выплат компенсирующего характера
Выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей); расширение зоны обслуживания;	За фактически отработанное время до 100%

выполнение обязанностей за временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	
--	--

8.14. Всем работникам выплачивается Уральский коэффициент – 15% от заработной платы.

П 2. Младшим воспитателям:

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных		
2.2	За сложность и напряженность труда	4000 руб.
2.3	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам оценки условий труда)	до 12% от должностного оклада

П 3. Поварам, подсобным рабочим

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных		
3.1	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам оценки условий труда)	до 12% от должностного оклада
3.2	При окладе равном или менее 3340 рублей	30% от должностного оклада
3.3	За сложность и напряженность труда	3500 руб.

П 4. Кладовщику

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных		
4.1	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам оценки условий труда)	до 12% от должностного оклада
4.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.
4.3	При окладе равном или менее 3340 рублей	30% от должностного оклада

П 5. Кастелянше

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных		
5.1	При окладе равном или менее 3340 рублей	30% от должностного оклада
5.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

П 6. Рабочему по стирке и ремонту спецодежды

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных		
6.1	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам оценки условий труда)	до 12% от должностного оклада
6.2	При окладе равном или менее 3340 рублей	30% от должностного оклада
6.3	За сложность и напряженность труда	500 руб.

П 7. Дворнику

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных		
7.1	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам оценки условий труда)	до 12% от должностного оклада

		оклада
7.2	При окладе равном или менее 3340 рублей	30% от должностного оклада
7.3	За сложность и напряженность труда	500 руб.

П 8.Делопроизводителю

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	
8.1	При окладе равном или менее 3340 рублей	30% от должностного оклада
8.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

П 9.Уборщику производственных и служебных помещений

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	
9.1	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам оценки условий труда)	до 12% от должностного оклада
9.2	При окладе равном или менее 3340 рублей	30% от должностного оклада
9.3	За сложность и напряженность труда	500 руб.

П 10. Сторожа

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	
10.1	Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов)	до 35 % от должностного оклада
10.2	Оплата за работу в нерабочие праздничные дни производится в двойном размере	100 %
10.3	При окладе равном или менее 3340 рублей	30% от должностного оклада
10.4	За сложность и напряженность труда	500 руб.

П 11.Рабочему по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	
11.1	При окладе равном или менее 3340 рублей	30% от должностного оклада
11.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.14. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 9. Выплаты стимулирующего характера.

9.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на

стимулирование работников к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

9.2. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

9.3. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

9.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

9.5. Размер выплат стимулирующего характера младшим воспитателям, служащим, рабочим и заместителям определяется в процентном отношении к месячному стимулирующему фонду и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Педагогам выплаты стимулирующего характера определяются в соответствии с Письмом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 6572 от 08.09.2014г. «О мерах по внедрению показателей эффективности и «эффективного контракта». Размер выплат стимулирующего характера педагогам определяется в баллах в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности труда по отношению к стимулирующему фонду.

Всем категориям работающих Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

Премияльные выплаты по итогам работы всем работникам МБДОУ № 554, в том числе выплаты молодым специалистам и иные выплаты, осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Для педагогов сумма месячного стимулирующего фонда оплаты труда делится на общее количество набранных педагогами баллов для определения стоимости одного балла. Далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, выделенных на педагога и получается итоговая сумма выплаты стимулирующего характера в денежном выражении.

Выплаты стимулирующего характера для всех работающих в Учреждении максимальными размерами не ограничиваются.

9.6. Воспитателям, младшим воспитателям, служащим, рабочим и заместителям, отработавшим неполное рабочее время, размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к месячному стимулирующему фонду и (или) в абсолютном размере пропорционально отработанному времени. Педагогам, отработавшим неполное рабочее время, размер выплат стимулирующего характера определяется в баллах по отношению к месячному стимулирующему фонду и (или) в абсолютном размере пропорционально отработанному времени.

9.7. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда в следующих случаях:

- при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;

- при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;

- в связи с празднованием Дня учителя;

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о премировании работников Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Об единовременном премировании

№	События	
1	При награждении нагрудными знаками МО «город Екатеринбург», органов государственной власти	до 100 % от оклада
2	При награждении государственными наградами и наградами МО «город Екатеринбург» и Свердловской области	до 100 % от оклада
3	В связи с празднованием Дня Учителя	до 50 % от оклада
4	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения)	до 2000 руб.
5	При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	до 200 % от оклада
6	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	до 200 % от оклада

9.8. Работодатели вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

№	События	
1	В связи со свадьбой, выходом на пенсию	до 2000 руб.
2	В связи с тяжелым материальным положением работника	до 100 % от оклада
3	В связи с длительной болезнью или инвалидностью	до 100 % от оклада
4	В связи со смертью близкого родственника (родители, дети, внуки)	до 2000 руб.
5	Членам семьи в связи с его смертью	до 50 % от оклада
6	В связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, наводнения, кражи и т.д.)	до 100 % от оклада

Указанные выплаты оформляются приказом руководителя, издаваемым на основании акта, справки, иного подтверждающего документа, и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Глава 10. Заключительные положения.

10.1. Выплаты назначаются приказом по Учреждению, издаваемого заведующим Учреждением, на основании:

- Ходатайства заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, органов самоуправления, органов вышестоящей организации, результатов смотров, соревнований, конкурсов и др. за конкретные результаты, четко определяемые по итогам конкурсов, смотров и т.д.;
- Конкурсов, проектов за результаты работы, являющиеся следствием большой системной деятельности и способствующие повышению престижа Учреждения;
- На основании комплексного анализа деятельности работников Учреждения;

- Выплаты с целью социальной защиты работников Учреждения – на основании данного Положения, личного заявления (материальная помощь), по согласованию с Председателем профсоюзного комитета Учреждения.

10.2. Функции участников управления Учреждения при назначении выплат:

- Общим собранием трудового коллектива принимаются локальные акты, содержащие критерии, по которым осуществляется назначение выплат,

производится анализ деятельности работников Учреждения, регламентируются различные процессы жизнедеятельности Учреждения;

- Профсоюзный комитет контролирует целесообразность расходования средств, вносит свои предложения по назначению выплат, согласует назначение и систему выплат;

- Педагогический совет Учреждения вносит свои предложения по назначению выплат, участвуют в проведении мониторинга и экспертизы итогов деятельности;

- Заместители заведующего Учреждения организуют текущий и итоговый контроль и анализ деятельности работников Учреждения, проведение мониторинга, вносит свои предложения по назначению выплат;

- Заведующий Учреждения контролирует все мероприятия, связанные с назначением выплат, осуществляет координацию деятельности различных органов управления Учреждения по данному направлению, издает соответствующие приказы по Учреждению, вносит свои предложения по назначению выплат;

10.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, в соответствии с порядком, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Принято
Общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 2 от 25 января 2016 г.

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью
Заведующий МБДОУ - детский сад
комбинированного вида № 554

Д. В. Видяева

Д. В. Видяева

