

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Управление образования Орджоникидзевского района
Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение - детский сад компенсирующего вида № 569

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной
организации _____
Протокол № 5 от 11.11 2017г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
А.И. Вахрушева



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МАДОУ-детского сада
компенсирующего вида № 569
О.С. Карavaева



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения – детский сад
компенсирующего вида № 569**

Глава 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАДОУ - детского сада компенсирующего вида №569, Отдела образования администрации Орджоникидзевского района г. Екатеринбурга разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании:

- Постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145 ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области»;
- Постановления 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»;
- Постановления Главы Екатеринбурга № 5082 от 01.11.2010 г. «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, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования»;
- 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, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования»;
- Постановления Главы Администрации города Екатеринбурга № 4352 от 08.10.2012г. «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2012 году»;
- Постановления Правительства Свердловской области №1264-ПП от 07.11.2012г. «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования свердловской области, утвержденное постановлением Правительства свердловской области от 25.06.2010 г. № 973-ПП»;
- Постановления Главы Администрации города Екатеринбурга № 2497 от 22.07.2013г. «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»;
- Постановления Главы 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».

- Постановления Главы Администрации города Екатеринбурга № 1559 от 04.08.2016г. «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».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления социально – экономической и правовой защиты работников МАДОУ - детского сада компенсирующего вида № 569, 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 МАДОУ.

Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» (далее – Положение) применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений, учредителем которых является Управление образования Администрации города Екатеринбурга, муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, учредителем которых является Управление культуры Администрации города Екатеринбурга, а также муниципальных детских оздоровительных лагерей, учредителями которых являются администрации районов города Екатеринбурга.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МАДОУ - детского сада компенсирующего вида № 569 за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), 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.

1.4. 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 профсоюзного комитета работников.

1.5. Заработная плата работников МАДОУ - детского сада компенсирующего вида № 569 (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 тарифной сетки по оплате труда работников при условии сохранения объема

должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. 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.

1.7. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ 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.

1.8. Фонд оплаты труда МАДОУ утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

1.9. Штатное расписание ежегодно утверждается заведующим МАДОУ 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.

1.10 Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ, должны соответствовать уставным целям ДОУ, 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 МАДОУ

2.1. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ 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 учреждений;

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 МАДОУ 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 МАДОУ:

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 МАДОУ помимо своей основной работы, а также штатное расписание других работников МАДОУ;

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

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

2.7. Оплата труда работников МАДОУ включает в себя:

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

размеры повышающих коэффициентов к минимальным 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 9 настоящего Положения.

2.8. МАДОУ 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 МАДОУ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.10. Минимальный 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 МАДОУ определяется путем умножения минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам на соответствующий повышающий коэффициент.

2.12. Повышающие коэффициенты к минимальному 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 не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.14. Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным 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 настоящем Положении.

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

тих 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.

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 приказом руководителя МАДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ.

Глава 3. Порядок определения размера оплаты труда младших воспитателей.

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

3.2. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей младших воспитателей

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности работника образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Должности работников лечебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Младший воспитатель	5000

3.3. Младшим воспитателям при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

3.4. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов младших воспитателей предусматривается приказом руководителя. Размер персонального повышающего коэффициента – до

Персональный повышающий коэффициент младших воспитателей	до 200%
Уровень профессиональной подготовки	до 20%
1 Высшее образование	до 20%
2 Среднее специальное образование	до 10%
Сложность выполняемой работы: 1 помощь в обеспечении индивидуальных условий в лечебно-восстановительном процессе каждому ребенку;	до 50%

3.	Важность выполняемой работы	до 40%
3.1	обеспечение безопасных условий жизнедеятельности воспитанников;	до 20%
3.2	помощь в обеспечении здоровьесбережения, эффективности мер по снижению заболеваемости;	до 20%
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 100%
5.1	выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности;	до 10%

3.5. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем МАДОУ.

3.6. С учетом условий и результатов труда младшим воспитателям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 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 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2. Минимальные размеры ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам

Квалификационный уровень	Наименование должности работника образования	минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
Первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6975
Второй	социальный педагог	-
Третий	воспитатель	7570
	педагог-психолог	7570
Четвертый	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	7820

34. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие

коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

персональный повышающий коэффициент.

4.3. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок 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.

4.4. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок 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.

4.5. Педагогическим работникам при наличии средств в фонде оплаты труда МАДОУ устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы и его размерах конкретному педагогу принимается руководителем МАДОУ персонально в отношении конкретного педагога. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент педагогического персонала

до 300%

1.	Уровень профессиональной подготовки педагога:	до 60%
1.1	Высшее образование	до 10%
1.2	Высшее профессиональное образование	до 30%
1.3	Среднее профессиональное образование	до 20%
2.	Сложность выполняемой работы:	до 60%
2.1	разработка рабочих программ с учетом ФГТ	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 20%
3.	Важность выполняемой работы	до 50%
3.1	обеспечение безопасных условий жизнедеятельности	до 100%
3.2	взаимодействие с семьей направленное на удовлетворение познавательных потребностей детей и эффективное восстановление зрения;	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 повышенной 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 саморазвитию, самосовершенствованию (самообразование)	до 10%
4.4	внедрение инновационной программы, проекта, ведение экспериментальной работы	до 15%
5.	Другие факторы	до 80%
5.1	выполнение обязанностей председателя профкома;	до 30%
5.2	выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности;	до 30%
5.3	создание и ведение сайта МАДОУ;	до 30%
5.4	реализация дополнительных образовательных программ на безвозмездной основе.	до 40%
5.5	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств	до 50%

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

4.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников МАДОУ 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)

гы) устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». 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 иных работников образовательных учреждений».

Глава 5. Порядок определения размера оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. 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.

5.2. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих МАДОУ: повар, помощник повара (подсобный рабочий), дворник, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию здания и ремонту сооружений, сторож.

Квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности работника образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
Квалификационные группы первого разряда	Первый	дворник, сторож, уборщик служебных помещений, помощник повара(подсобный рабочий), кастелянша	2920
Квалификационные группы второго разряда	Первый	кладовщик, машинист по стирке белья и спецодежды,	3230
Квалификационные группы третьего разряда	Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений	3580
	Второй	повар	5520

5.3 При наличии средств в фонде оплаты труда учреждения может быть предусмотрено руководителем установление персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,5.

окладам).

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

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей, устанавливается в соответствии с приказом руководителя МАДОУ, принятым руководителем МАДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.5. 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).

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

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

6.7. При премировании заместителей руководителя МАДОУ учитываются следующие показатели:

1) обеспечение качества и общедоступности образования в МАДОУ:

соблюдение срока действия лицензии;

улучшение общих показателей результатов освоения образовательной программы по результатам диагностики выпускников МАДОУ;

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 МАДОУ:

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 ДОУ,

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;

увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

б) 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.

6.8. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя принимается руководителем МАДОУ.

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

Глава 7. Компенсационные выплаты

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

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

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников ДОУ при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7.3. Для работников МАДОУ 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).

7.4. 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.

	Персональный повышающий коэффициент рабочих	до 250%
1	Уровень профессиональной подготовки	до 20%
1.1	Высшее образование	до 20%
1.2	Среднее специальное образование	до 10%
2.	Сложность выполняемой работы:	
2.1	Недостаточность специализированного (автоматизированного) оборудования	до 20%
2.2	Устаревшее оборудование и материалы по отделке помещений, изношенность канализационных труб, систем ГВС, ХВС,	до 30%
2.3	Ранний приход на работу	до 30%
2.4	Регулярное ведение необходимой документации	до 10%
2.5	За погрузочно-разгрузочные работы	до 30%
2.6	Поднятие и перемещение тяжестей вручную (баки, листы, корзины с мокрым бельем)	до 30%
2.7	За чистку рыбы и овощей	до 30%
3.	Важность выполняемой работы	
3.1	своевременный учет и оформление документации	до 50%
3.2	помощь в оформлении наглядной агитации	до 20%
4.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:	
4.1	взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса	до 40%
4.2	умение принятия конкретных оперативных решений;	до 60%
4.3	включенность рабочих в совместную деятельность коллектива способствующую росту авторитета ДООУ	до 40 %
5.	Другие факторы:	
5.1	За организацию питания сотрудников.	до 50%
5.2	выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и технике безопасности;	до 10%
5.3.	Участие в утренниках, конкурсах	До 20%

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель МАДОУ в отношении конкретного рабочего.

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

Глава 6. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя МАДОУ.

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

6.2. Оплата труда заместителей руководителя МАДОУ включает в себя:

оклад (должностной оклад);

выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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.

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

Аттестация рабочих мест 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.

7.6. Всем работникам МАДОУ, 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».

7.7. 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.

7.8. 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.

7.9. 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 МАДОУ 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.

7.10. Минимальный размер повышения оплаты труда 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.

7.11. 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, до 200 %.

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.

7.12. 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 – воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу в МАДОУ компенсирующего вида

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

4 000 рублей – младшим воспитателям за сложность и напряженность;

3 500 рублей – поварам, помощникам поваров (подсобным рабочим);

500 рублей – за сложность и напряженность труда работникам, за исключением руководителей (его заместителей), педагогических работников, младших воспитателей, поваров, помощников поваров (подсобных рабочих).

7.13. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАДОУ в соответствии с настоящим Положением МАДОУ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

II 1. ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ:

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
1.1	За работу в детских садах компенсирующего вида	20%

П 2.МЛАДШИМ ВОСПИТАТЕЛЯМ:

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
2.1	За работу в группах компенсирующего вида	20%
2.3	За сложность и напряженность труда	4 000 руб.

П 3.ПОВАРАМ, ПОДСОБНЫМ РАБОЧИМ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
4.1	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	до 12%
4.2	За сложность и напряженность труда	3 500 руб.

П 4.КЛАДОВЩИКУ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
5.1	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	до 12%
5.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.
5.3	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%

П 5.КАСТЕЛЯНШЕ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
7.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
7.2	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	% от основного оклада
8.1	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	до 12%
8.2	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
8.3	За сложность и напряженность труда	500 руб.

П 7.ДВОРНИКУ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
9.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
9.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

П 8.ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЮ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
10.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
10.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

П 11.УБОРЩИКУ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
11.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%

1.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.
-----	------------------------------------	----------

П 9.СТОРОЖАМ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
2.1	Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов)	до 35 %
2.2	Оплата за работу в нерабочие праздничные дни производится в двойном размере	100 %
2.3	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
2.4	За сложность и напряженность труда	500 руб.

П 10.РАБОЧЕМУ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ И РЕМОНТУ СООРУЖЕНИЙ, ТЕХНИКУ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
13.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
13.2	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.

7.15. 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 8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

8.2. 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.

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

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

8.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату

а работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

8.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном выражении, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки активности труда работников.

Сумма выплат стимулирующего характера определяется следующим образом: определяется стоимость одного балла следующим образом: сумма месячного стимулирующего фонда оплаты труда делится на общее количество набранных работниками баллов. Далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных конкретным работником, в итоге получается сумма выплаты стимулирующего характера в денежном выражении конкретного работника.

Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

8.6. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

8.7. В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников учреждений в пределах финансовых возможностей 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, 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.

Порядок и размер единовременного премирования определяются решением о премировании работников МДОУ, принятым руководителем МДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

ОБ ЕДИНОВРЕМЕННОМ ПРЕМИРОВАНИИ

Случаи	% от оклада, руб.
при награждении нагрудными знаками МО «город Екатеринбург», органов государственной власти	до 100 %

при награждении государственными наградами и наградами МО «Город Екатеринбург» и Свердловской области	до 100 %
в связи с празднованием Дня Учителя	до 50 %
в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 70 лет со дня рождения)	до 2000 руб.
при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	до 200 %
при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	до 200 %

3.8. Руководитель вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

События	% от оклада, руб.
в связи со свадьбой, выходом на пенсию	до 2000 руб.
в связи с тяжелым материальным положением работника	до 100 %
в связи с длительной болезнью или инвалидностью	до 100 %
в связи со смертью близкого родственника (первой линии)	2000 руб.
членам семьи в связи с его смертью	до 50 %
в связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, наводнения, кражи и т.д.)	до 100 %

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

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются Положением о выплатах стимулирующего характера.

Глава 9. Заключительные положения

9.1. Выплаты назначаются приказом по МАДОУ, издаваемого заведующим МАДОУ, на основании:

представления старшего воспитателя, органов самоуправления, органов отделе воспитания, результатов смотров, соревнований, олимпиад и др. за конкретные выплаты, четко определяемые по итогам конкурсов, смотров и т.д.;

конкурсов, проектов за результаты работы, являющиеся следствием большой индивидуальной деятельности и способствующие повышению престижа МАДОУ;

на основании комплексного анализа деятельности работников МАДОУ;

выплаты с целью социальной защиты работников МАДОУ – на основании этого Положения, личного заявления (материальная помощь), по согласованию с председателем профсоюзного комитета МАДОУ.

9.2. **Функции участников управления МАДОУ при назначении выплат:**
Общее собрание работников МАДОУ утверждает локальные акты, содержащие меры, по которым осуществляется назначение выплат, производится сертификация деятельности МАДОУ и педагогического состава, регламентируются основные процессы жизнедеятельности ДОУ;

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

Совет родителей МАДОУ вносят свои предложения по назначению выплат.

Министративный совет организует текущий и итоговый контроль и анализ деятельности коллектива, работу экспертных групп, проведение мониторинга, выносит свои предложения по назначению выплат;

- *Заведующий МАДОУ* контролирует все мероприятия, связанные с назначением выплат, осуществляет координацию деятельности различных органов управления МАДОУ по данному направлению, издает соответствующие приказы МАДОУ вносит свои предложения по назначению выплат; в целях стимулирования деятельности коллектива, оперативного реагирования на ход учебно-воспитательного процесса имеет право на установление дополнительных стимулирующих и компенсационных выплат в размере до 20 % от должностного оклада.

9.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других платежей 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.

9.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель МАДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема выполняемых учреждением услуг, МАДОУ вправе осуществлять привлечение временно работающих 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.