«ПРИНЯТО»
на общем собрании
работников МАДОУ № 208
Председатель
Е. А. Серикова
Протокол № 6 от «01» сентября 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МАДОУ № 208
У. С. Пахомова
Приказ № 119
от «01» сентября 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад № 208»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад № 208» (далее- МАДОУ №208), подведомственного управлению образования администрации города Хабаровска, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ № 208, подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее –муниципальное образовательное учреждение).

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

1.3. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенса-

ционного характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

1.4. Заработная плата работников муниципального образовательного учреждения максимальными размерами не ограничивается.

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

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

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

2. Система оплаты труда работников муниципального образовательного Учреждения

2.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения.

2.1.1. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам учреждений производятся иные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.1.7. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в южных районах Дальнего Востока на территории города Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.
Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации города Хабаровска от 25.06.2019 № 2042 «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 № 130 «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск».

2.2. Оплата труда педагогических работников

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

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

-1-й квалификационный уровень **(музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) –7 249 рублей;**

- 3-й квалификационный уровень **(воспитатель, педагог-психолог) – 8 426 рублей;**

- 4-й квалификационный уровень **(старший воспитатель, учитель-логопед)** – **8 634 рубля.**

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

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

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

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

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

- 1-й квалификационный уровень **(младший воспитатель) – 6 274 рублей.**

2.4. Оплата труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.3).

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

2.4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

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

- 1-й квалификационный уровень **(делопроизводитель)– 4 715 рубля.**

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

- 3-й квалификационный уровень **(шеф-повар) – 7 378 рубля.**

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

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05. 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5.2. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих составляют:

Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень **(кастелянша-швея, кладовщик, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, рабочий РКОЗ (слесарь, дворник, плотник)– 4 458 рубля.**

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень **(повар 4-5 разряда) – 5 028 рубля;**
- 2-й квалификационный уровень **(повар 6 разряда) – 5 776 рубля.**

2.6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей.

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

2.6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

2.6.3. К установленному должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1. настоящего Положения.

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

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

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

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

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в южных районах Дальнего Востока;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

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

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

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

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

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

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

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

По результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах МАДОУ № 208 от 13.09.2021 выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса РФ устанавливаются:

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

- кастелянша-швея;
- рабочий РКОЗ (дворник);
- рабочий РКОЗ (уборщица).

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

- кладовщик;
- младший воспитатель;
- оператор стиральных машин.

Выплата в размере 12 % от оклада за работу с вредными условиями труда и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней производится работникам следующих должностей:

- шеф-повар, повар;
- подсобный рабочий;

3.4. К заработной плате работников муниципального образовательного учреждения выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 %;
- процентные надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

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

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

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

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

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

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

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

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится

работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада 9должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, **приложением № 6, приложением № 7 к настоящему Положению.**

4.3.Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Хабаровска, утвержденного постановлением администрации города Хабаровска от 26.05.2023 № 2109:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство;
- выплаты за классность;
- повышающие коэффициенты (повышающий коэффициент за специфику работы, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент молодому специалисту, повышающий коэффициент по занимаемой должности);
- выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания;
- выплата за выслугу лет;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения).

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

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

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

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Для определения размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом заведующего по согласованию с представительным органом работников учреждения.

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

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

Премирование работников Учреждения осуществляется в соответствии с **приложением № 8 к настоящему Положению.**

4.6. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания приведены в **приложении № 3 к настоящему Положению**.

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

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

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

4.7. Выплата за выслугу лет устанавливается в соответствии с Порядком назначения выплаты за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Хабаровска согласно **приложению № 5 к настоящему Положению**. Выплата за выслугу лет начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более, чем на 1 ставку.

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

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

4.10. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты.

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

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

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

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

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

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

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

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

4.10.5. Выплаты по повышающим коэффициентам педагогическим работникам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установ-

ления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления образования администрации города Хабаровска.

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

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

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

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

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

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 208

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за специфику работы

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	За коррекционную работу в логопедическом пункте для детей с нарушениями речи: - учителю– логопеду	0,2
2.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 208

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

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

1. Объемные показатели деятельности учреждений

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

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

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

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

Показатели	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов, размеры должностных окладов (в рублях)					
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.	V гр.	VI гр.
Сумма баллов	свыше 700	от 550 до 700	от 400 до 550	от 300 до 400	от 200 до 300	до 200
Должностной оклад	22 346	21 229	20 112	18 994	17 877	16 760

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

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

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

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

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало календарного года.

2.4. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на ка-

питальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

_____

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 208

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)
за квалификационную категорию, наличие ученой степени,
звания «заслуженный», «народный»

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

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 208

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

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую) с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленные по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель Старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель – дефектолог, учитель - логопед	Учитель – логопед Воспитатель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель
Старший тренер - преподаватель, тренер - преподаватель	Инструктор по физической культуре
Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника.	

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 208

ПОРЯДОК
назначения выплаты за выслугу лет работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад № 208»

1. Общие положения

1.1. Выплата за выслугу лет работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад № 208» производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

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

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

1.1.2. Педагогическим работникам при стаже работы:

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

1.1.3. Другим работникам образовательных учреждений при стаже работы:

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

1.1.4. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно.

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

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

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

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

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях, на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан;
- время работы в качестве освобождаемых работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время обучения работников учреждения в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с организациями, указанными в п.2.1. настоящего Порядка.

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

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

2. Порядок установления выплаты за выслугу лет

3.1. Выплата за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

4. Порядок начисления выплаты за выслугу лет

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

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

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

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

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

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

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

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за выслугу лет у работников образования возлагается на руководителя образовательного учреждения.

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

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 208

Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ № 208

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

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

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

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

На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Решение Комиссии об установлении размера выплат стимулирующего характера оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого, руководитель учреждения издает приказ о конкретном размере выплат стимулирующего характера каждому работнику, что является основанием для их начисления бухгалтерией, обслуживающей данное учреждение.

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

1. Показатели и критерии выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (размер выплаты в расчёте на 1 ставку)

№ п/п	Показатель	Размер выплаты (рубль)	Периодичность
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	Выполнение плана детодней (для воспитателей) Высокий уровень посещаемости занятий (для муз.руководителя, учителя – логопеда, педагога – психолога, инструктора по ФК)	до 1000	по факту
1.2	Эффективная работа по организации дополнительного бесплатного образования детей	до 500	по факту
1.3	Оснащение групп, участков, спортивной площадки нестандартным оборудованием и инвентарем	до 2000	по факту
Выплаты за качество выполняемых работ			
1.4	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родителей.	до 500	по факту
1.5	Отсутствие случаев детского травматизма	до 500	по факту
1.6	Эффективная организация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	до 500	по факту
1.7	Творческий подход к организации предметно-развивающей среды, своевременное пополнение, обновление в соответствии с требованиями программы, стандартов	до 2000	по факту
Выплаты за профессиональное мастерство, классность			
1.8	Активная работа по самообразованию	до 500	по факту
1.9	Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и участие в утренниках, смотрах – конкурсах)	до 500	по факту
1.10	Распространение педагогического опыта на уровне ДОУ	до 1000	по факту
1.11	Участие в общих мероприятиях города (конкурсы, методические объединения, проведение открытых мероприятий), края, страны, международных конкурсах	до 3000	по факту
1.12	Распространение педагогического опыта на уровне города, края, страны	до 3000	по факту
Выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда			
1.13	Разработка и внедрение авторских программ	до 3000	по факту
1.14	Внедрение инновационных форм воспитательно - образовательного процесса	до 3000	по факту
1.15	Ведение экспериментальной деятельности, участие в пилотных проектах	до 3000	по факту

2. Показатели и критерии выплат стимулирующего характера прочим работникам учреждения

№ п/п	Вид выплаты	Категория персонала	Размер выплаты (в рублях)	Периодичность
Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Высокий уровень контроля за обслуживающим персоналом	зам.заведующего по АХР	500	по факту
2.2.	Высокий уровень подготовки и организации ремонтных работ	зам.заведующего по АХР	1000	по факту
2.3.	Своевременное заключение и оформление договоров	зам.заведующего по АХР	200	по факту
2.4.	За интенсивность, связанную с работой с поставщиками	зам.заведующего по АХР	1000	по факту
2.5.	За работу без применения механического оборудования, работу в непредвиденных технических условиях (отсутствие горячей, холодной воды)	шеф-повар повар младший воспитатель уборщица	500	по факту
2.6.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	рабочий по КОРЗ (слесарь, плотник)	500	по факту
Выплаты за качество выполняемых работ				
2.7.	Своевременное и качественное обеспечение санитарно–гигиенических условий в здании и на территории ДОУ	зам.заведующего по АХР младший воспитатель уборщица дворник	1000	по факту
2.8.	Качественное, своевременное и достоверное ведение документации и предоставление отчётности	зам.заведующего по АХР шеф – повар повар кастелянша	500	по факту
2.9.	Отсутствие замечаний, предписаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	всем категориям работников	300	по факту
Выплаты за профессиональное мастерство, классность				
2.10.	Высокие вкусовые качества, творческий подход к приготовлению блюд	шеф-повар повар	1000	по факту
2.11.	За приготовление индивидуальных блюд по предписанию врача	шеф-повар повар	1000	по факту
2.12.	За участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения непосредственно образовательной деятельности, мероприятий с детьми	младший воспитатель	300	по факту

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 208

РАЗМЕР

выплаты стимулирующего характера, учитывающей повышение оплаты труда педагогических работников

Показатели	% от должностного оклада	Периодичность
Выплата учитывающая повышение оплаты труда педагогических работников	0,15	ежемесячно

Приложение № 8
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 208

Премиальные выплаты всем категориям работников
МАДОУ № 208

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

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

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

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

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

Показатели премиальных выплат

№ п/п	Вид выплаты	Категория персонала	Размер выплаты (в рублях)	Периодичность
10.1	По итогам работы за месяц	всем категориям работников	до 3 000	по факту
10.2	По итогам работы за квартал	всем категориям работников	до 10 000	по факту
10.3	По итогам работы за год	всем категориям работников	до 15 000	по факту
10.4	За выполнение особо важных и срочных работ	всем категориям работников	до 7 000	по факту
10.5	За добросовестный труд к профессиональным праздникам	всем категориям работников	до 7 000	по факту
10.6	За добросовестный труд в связи с юбилейными датами (50, 55,60,70 лет)	всем категориям работников	до 5 000	по факту
10.7	За подготовку учреждения к новому учебному году, летнему оздоровительному се-	всем категориям работников	до 10 000	по факту

	зону			
10.8	За призовое место в краевых, городских конкурсах	Педагогическим работникам	до 5 000	по факту