СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МДОУДСКВ«Радуга»
Углова Н.Ю.
« 11 » января 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МДОУДСКВ «Радуга»
Л.Н.Оносова
11 января 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Радуга»

Принято решением общего собрания
Трудового коллектива
Протокол № 1
от « 11 » января 2016 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МДОУДСКВ«Радуга»
__Углова Н.Ю._____
«_____» января 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МДОУДСКВ «Радуга»
_____Л.Н.Оносова
«_____» января 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Радуга»

Принято решением общего собрания
Трудового коллектива
Протокол № 1
от «_____» января 2016 г.

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Радуга», (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 16 декабря 2013 года № 1512-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 25 июня 2010 года № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 25 июня 2010 года № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области». Положение разработано в целях установления системы оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Радуга» (далее – Учреждения), усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с Положением, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда работников Учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

3. 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.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается Управлением образования Нижнесалдинского городского округа на соответствующий финансовый год.

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

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов.

6. Штатное расписание разрабатывается и утверждается директором Учреждения, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных учреждений.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 года № 593, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

7) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, собрания трудового коллектива работников Учреждения.

При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

9. Вакантные должности, если они имеются на момент утверждения штатного расписания Учреждения, указываются в тарификационных списках. Должностной оклад по вакантной должности рассчитывается как среднеарифметическое по диапазону должностных окладов профессиональной квалификационной группы.

10. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

11. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

12. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения на изменение заработной платы 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.

13. Руководитель Учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, документы, удостоверяющие присвоение квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам, квалификационного разряда по специальности, предусмотренные для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников по состоянию на 1 сентября и на 1 января (для корректировки размера заработной платы педагогических работников в случае изменения контингента воспитанников в Учреждении), выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в

Учреждении, помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;

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

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, определяется в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность учреждений, Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ), федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Постановление Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41, подпункты «е», «ж», «з»).

15. Преподавательская работа в этом же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, собрания трудового коллектива работников Учреждения, при условии, если педагогические работники, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников

17. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

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

3) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 11 настоящего Положения;

4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 12 настоящего Положения.

18. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

19. Должностной оклад, ставка 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. Должностной оклад, ставка заработной платы работнику устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с критериями, утвержденными настоящим

Положением, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием трудового коллектива работников Учреждения.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2) повышающий коэффициент за почетное звание;

3) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4) персональный повышающий коэффициент.

22. Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в соответствии с Положением.

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

23. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, предусмотренных в локальных актах Учреждения.

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

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

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

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

26. Размеры, порядок, условия установления и основания (критерии) назначения повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с данным Положением, утверждённым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или собрания трудового коллектива работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Глава 4. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

27. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей работников образования".

28. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно настоящему Положению.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Наименование должности, показатели определения должностного оклада(*)	Должностной оклад (*)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, - среднее образование - среднее-специальное образование - высшее образование	7090,44

29. Работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1.	Соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, требований охраны труда и техники безопасности;	до 1,0
2.	Профессионализм при выполнении должностных обязанностей (при выполнении работ, требующих более высокой квалификации)	до 1,0
3.	Ответственность при выполнении должностных обязанностей	до 1,0

30. Применение персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в размере персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательного учреждения.

31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 11 и 12 настоящего Положения.

Глава 5. Порядок определения оплаты труда педагогических работников

32. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), 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 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалифика цион-ные уровни	Наименование должности	Показатели для определения должностного оклада (*)	должностные оклады, ставки заработной платы, рублей (*)
1 квалифика-ционный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	- среднее-специальное образование, стаж работы до 5 лет - среднее-специальное образование, и стаж работы от 5 до 10 лет - среднее-специальное образование, и стаж работы от 10 до 15 лет среднее-специальное образование, и стаж работы от 15 до 20 лет - среднее-специальное образование, и стаж работы более 20 лет среднее-специальное образование, и стаж работы более 25 лет - высшее образование без предъявления требований к стажу работы	12 725 13 500 14 000 15 000 15 900 16 350 17 300
3 квалифика-ционный уровень	Воспитатель; Воспитатель по ИЗО, учитель-логопед, педагог-психолог	- без специального образования, но имеющие стаж педагогической работы - среднее-специальное образование не по должности, имеющие педагогический стаж - среднее-специальное образование, стаж работы до 5 лет - среднее-специальное образование, и стаж работы от 5 до 10 лет - среднее-специальное образование, и стаж работы от 10 до 15 лет - среднее-специальное образование, и стаж работы от 15 до 20 лет - среднее-специальное образование, и стаж работы более 20 лет - высшее образование без предъявления требований к стажу работы	12 725 13 300 13 500 14 000 15 000 15 900 17 300 17 300
4 квалифика-ционный уровень	Старший воспитатель	- среднее-специальное образование, и стаж работы от 5 до 15 лет - среднее-специальное образование, и стаж работы от 15 до 20 лет - среднее-специальное образование, и стаж работы более 20 лет высшее образование без предъявления требований к стажу работы	15 000 15 900 17 300 17 300

* В должностной оклад, ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры

должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

33. Педагогическим работникам за специфику работы осуществляется повышение должностного оклада, ставки заработной платы в следующих размерах:

- на 15-20% - за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в т. ч. с задержкой психического развития);

- на 15% - за работу в разновозрастных группах;

34. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
2) повышающий коэффициент за почетное звание;
3) персональный повышающий коэффициент.

35. Повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
2) работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;
3) работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию производятся пропорционально объема педагогической нагрузки.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности.

36. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы в следующих размерах:

1) за почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 0,2;

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

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

37. Для педагогических работников предусматриваются применение персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам в соответствии с настоящим Положением. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу педагогических работников

№ п/п	Критерии	Коэффициент
	За ответственность и профессиональное мастерство **Воспитатель:**	
1.	Реализация ФГОС (в своей возрастной группе)	до 0,2
2.	Работа в городских методических объединениях	до 0,1

3.	Организация постоянной работы с родителями воспитанников	до 0,3
4.	Освоение новых программ и перспективных педагогических технологий	до 0,05
	Старший воспитатель,	
1.	Руководство творческими объединениями педагогов, участие детей и педагогов на всех конкурсах областного, всероссийского уровней.	до 0,3
2.	Работа самостоятельная с любыми организациями по бесперебойному функционированию ДОУ	0,01
3.	Работа творческого коллектива на уровне города и области (организация экспериментальных площадок)	до 0,1

38. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 11 и 12 настоящего Положения.

39. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 года № 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 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками , научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение воспитательской и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, осуществляющей воспитательно-образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Глава 6. Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений

40. Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	**Наименование должности**	**Показатели для определения должностного оклада (*)**	**Минимальный размер должностных окладов, рублей**
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
2 квалификационный уровень	Руководитель обособленным структурным подразделением	Среднее – профессиональное образование и стаж работы в должности руководителя более 15 лет или высшее образование без предъявления требований к стажу работы	27 500
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	Среднее-специальное образование без предъявления требований к стажу работы	7 090,44

41. Локальным актом образовательного учреждения предусматривается установление руководителям структурных подразделений следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов:

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

42. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливается руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

43. Руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 0,2;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 0,5.

44. Для руководителей структурных подразделений образовательных учреждений локальным актом образовательного учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

45. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 11 и 12 настоящего Положения.

Глава 7. Порядок определения оплаты труда служащих

46. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни	**Наименование должности**	**Показатели для определения должностного оклада (*)**	**должностной оклад, рублей (*)**
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1квалификационный уровень	делопроизводитель	- среднее-специальное образование, стаж работы более 10 лет	7 090,44
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности; специалист по кадрам, экономист	- среднее- специальное образование, стаж работы до 5 лет - среднее- специальное образование, стаж работы от 5 лет - высшее образование без предъявления требований к стажу работы	11 500 13 300 16 500

47. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы.

Критерии и размеры персонального повышающего коэффициента к окладу работника, занимающего должность служащего

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1.	Напряженность и интенсивность	до 1,0
2.	Соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, требований охраны труда и техники безопасности;	до 1,0
3.	Ответственность и профессионализм при выполнении должностных обязанностей	до 1,0

48. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

49. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 11 и 12 настоящего Положения.

Глава 8. Порядок определения оплаты труда медицинских работников в образовательном учреждении

50. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников, работающим в Учреждении, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных медицинских и фармацевтических работников.

51. Работникам Учреждения, по профессиональным квалификационным группам, отнесенным к медицинским работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
2) персональный повышающий коэффициент.

Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	15 450

52. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются работникам, по профессиональным квалификационным группам, отнесенным к медицинским работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
2) работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

53. Работникам Учреждения, по профессиональным квалификационным группам отнесенным к медицинским работникам, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

54. С учетом условий и результатов труда Работникам Учреждения, по профессиональным квалификационным группам, отнесенным к медицинским работникам, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 11 и12 настоящего Положения.

Глава 9. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

55. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным группам	Показатели для определения должностного оклада (*)	должностной оклад, рублей (*)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	кастелянша; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; уборщик территории (дворник)	- среднее, среднее-специальное, высшее образование без предъявления требований к стажу работы	7 090,44
	кладовщик; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды	- среднее, среднее-специальное, высшее образование без предъявления требований к стажу работы	7 090,44
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- среднее, среднее-специальное, высшее образование без предъявления требований к стажу работы	7 090,44
	слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	- среднее, среднее-специальное, высшее образование без предъявления требований к стажу работы	7 090,44
	повар	среднее-специальное, высшее образование	7 090,44

		без предъявления требований к стажу работы	

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих

Наименование квалификационного разряда	Должностной оклад, рублей
1 – 6 квалификационный разряд	7 090,44

56. Учреждением предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам рабочих:

1) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2) персональный повышающий коэффициент.

57. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к должностным окладам по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС. при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1.	Соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, требований охраны труда и техники безопасности;	до 1,0
2.	Профессионализм при выполнении должностных обязанностей (при выполнении работ, требующих более высокой квалификации)	до 1,0
3.	Ответственность при выполнении должностных обязанностей	до 1,0

58. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами10 и 11 настоящего Положения.

Глава 10. Условия оплаты труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера

59. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в лице Управления образования Нижнесалдинского городского округа в трудовом договоре (эффективном контракте).

60. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

1) оклад (должностной оклад);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

61. Главный распорядитель бюджетных средств разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений исходя из особенностей их типов и видов в пределах кратности от 1 до 8.

62. Должностной оклад руководителя нефункционирующего Учреждения в течение более одного месяца устанавливается работодателем - начальником Управления образования Нижнесалдинского городского округа в пределах утвержденного фонда оплаты труда данного учреждения.

63. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам в следующих размерах:

1) за почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный», - размере 0,2;

2) за почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 0,5.

64. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителю Учреждения, прошедшему аттестацию, устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

65. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 59 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с Положением, принятыми руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или собрания трудового коллектива работников Учреждения на основании критериев для установления должностного оклада:

30% – среднее-специальное образование и стаж работы более 10 лет;

25% - высшее образование, без предъявления требований к стажу работы;

20% - высшее образование и стаж работы более 3-х лет;

15% - высшее образование и стаж работы более 5 лет;

10% - высшее образование и стаж работы более 10 лет.

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

67. Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с локальным актом о стимулировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным приказом начальника Управления образования Нижнесалдинского городского округа, которые предусматривают размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат для руководителей подведомственных учреждений.

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

68. При премировании руководителя Учреждения учитываются следующие показатели:

1) качество и общедоступность образования в образовательном учреждении:

а) соблюдение срока действия лицензии;

б) улучшение общих показателей результатов освоения воспитательно-образовательных программ;

в) выполнение ФГОС;
г) ведение воспитательно-образовательной деятельности по направлениям и в сроки, установленные лицензией;
д) участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для областной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в областных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:
а) материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательного процесса;
б) обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и воспитания;
в) обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы образовательного учреждения:
а) укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
б) развитие педагогического творчества;
в) стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
г) процент преподавательского состава с высшим образованием и повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:
а) сохранность контингента воспитанников;
б) организация различных форм работы по дополнительному образованию;
в) работа коллектива со спонсорами и социальными партнёрами ;

5) эффективность управленческой деятельности:
а) обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательном учреждении, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;
б) увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;
в) выполнение показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;
г) экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности по вине руководителя;
е) рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области;

6) сохранение здоровья воспитанников в дошкольном образовательном учреждении:
а) организация обеспечения воспитанников качественным и витаминизированным питанием;
б) организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;
в) организация воспитания детей с отклонениями в развитии.

69. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 12 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем Учреждения.

70. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с главой 11 настоящего Положения в процентах к должностным окладам.

Глава 11. Компенсационные выплаты

71. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

72. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

73. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

74. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

75. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2007 года № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

76. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21 мая 1987 года № 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».

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

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда

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

78. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или собранием трудового коллектива работников.

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

79. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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

№ п/п	Критерии	
1.	За работу в ночное время	35%
2.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	4% - 20%
3.	За работу в местностях с особыми климатическими условиями	15 %
4.	За совмещение профессий (должностей)	до 50%
5.	За расширение зоны обслуживания	до 50%
6.	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100 %

Глава 12. Выплаты стимулирующего характера

80. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

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

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Положением « О выплатах стимулирующего характера и премирования работников МДОУДСКВ «Радуга» и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

83. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

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

1) при объявлении благодарности Министерства образования Российской Федерации – до размера должностного оклада;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации - до размера должностного оклада;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до размера оклада;

5) при награждении Почетной грамотой, благодарственным письмом главы городского округа – до размера оклада;

6) в связи с Днем учителя – до одного оклада;

7) в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет со дня рождения) – до 3000 руб.;

8) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год производится с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы до одного оклада.

9) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда – до одного оклада;

10) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – до 5000 руб.;

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или собранием трудового коллектива работников Учреждения.

Сотрудники могут быть частично или полностью лишены премии в случае:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнения приказов, указаний и поручений администрации;
- наличия претензий, жалоб;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- зафиксированный факт травматизма среди воспитанников;
- факт нарушения санитарных и пожарных норм по вине сотрудника (выписка старшему воспитателю административного наказания или предписания)

Сотрудники, имеющие не погашенное сроком давности или не снятое в установленном порядке дисциплинарное взыскание, не представляются к премированию по результатам работы.

Снижение или не назначение премии производится за тот расчетный период, в котором имели место нарушения. Если они были обнаружены после выплаты премии, то лишение премии производится за тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.

85. Работодатель при наличии экономии финансовых средств на оплату труда может оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются согласно Положению руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или собранием трудового коллектива работников Учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника:

1) в случае рождения ребенка у работника;

2) в случае свадьбы работника;

3) работнику, в связи со смертью близких родственников;

4) многодетным и одиноким родителям;

5) при нанесении ущерба имуществу в результате кражи, пожара, стихийного бедствия;

86. Общая сумма материальной помощи, выплаченная конкретному работнику из экономии фонда оплаты труда, не должна превышать двух окладов. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 13. Заключительные положения

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

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