|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ  д/с № 40 «Сороконожка»  В.В.Калинина |  | УТВЕРЖДЕНО  приказом от 10.04.2015 № 25  Заведующий МБДОУ  д/с № 40 «Сороконожка»  Л.В.Степура |

**Положение**

**об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 40 «Сороконожка».**

**Раздел 1. Общие положения**

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Усть-Илимска, реализующих программы дошкольного образования (далее – Положение), разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы и установления системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования (далее - Учреждения), подведомственных Управлению образования Администрации города Усть-Илимска (далее – Управление образования), создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

2. Положение разработано в соответствии со ст.ст. 129, 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014г. № 11, постановлением Администрации города Усть-Илимска от 19.07.2010г. № 432 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Усть-Илимск, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда», приказом Управления образования от 20.02.2015 № 109 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Усть-Илимска, реализующих программы дошкольного образования»

Установление и изменение систем оплаты труда работников Учреждений осуществляются с учетом реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки»утвержденного постановлением Администрации города Усть-Илимска от 30.04.2013г. № 291.

3. Положение является основанием для разработки Положений об оплате труда Учреждений и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения;

- базовые (минимальные) оклады (должностные оклады) (далее – базовые оклады) работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу (далее – ПКГ), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- порядок установления должностных окладов;

- наименования и условия осуществления выплат компенсационного характера;

- наименования и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

- иные выплаты.

4. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим положением по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом достигнутого уровня оплаты труда, соблюдений государственных гарантий по оплате труда.

6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

**Раздел П. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения**

7. Фонд оплаты труда работников Учреждения, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, формируется на календарный год исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств по средствам бюджета города и средств, поступающих в Учреждение от приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников.

Фонд оплаты труда может корректироваться в течение календарного года в случае изменения: численности воспитанников, направленности открытых в Учреждении групп, утвержденного норматива бюджетного финансирования, объема субсидии на исполнение муниципального задания, действующих нормативных правовых актов по вопросам финансового обеспечения расходов на оплату труда работников Учреждений.

8. Фонд оплаты труда Учреждения формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаемых на основании норм действующего законодательства.

9. Фонд оплаты труда Учреждения (за вычетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) состоит из тарифной и стимулирующей частей:

1) тарифная часть фонда оплаты труда ***(ФОТтар)*** обеспечивает выплату гарантированной заработной платы всем категориям персонала учреждения и составляет от 70 до 85 процентов в фонде оплаты труда учреждения.

Тарифная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты по окладам (ставкам), а также выплаты компенсационного характера, виды и размеры которых устанавливаются в соответствии с действующими трудовым законодательством, Положением об оплате труда Учреждения;

2) стимулирующая часть фонда оплаты труда ***(ФОТст)*** предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда и составляет от 15 до 30 процентов в фонде оплаты труда учреждения.

10. Тарифная часть фонда оплаты труда ***(ФОТтар)*** учреждения формируется из:

***ФОТтар= ФОТауптар+ФОТвосп тар+ ФОТппп тар + ФОТувп тар+ФОТоп тар***,

где: ***ФОТауптар***- тарифный фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

***ФОТ восп тар*** - тарифный фонд оплаты труда воспитателей;

***ФОТ ппп тар*** – тарифный фонд оплаты труда прочего педагогического персонала;

***ФОТ увп тар*** - тарифный фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

***ФОТ оп тар*** - тарифный фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

10. Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

В штатное расписание включаются все должности (профессии) работников Учреждения, допускается конкретизация наименования должностей (профессий) работников с учетом специализации их деятельности.

Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения.

11. Стимулирующий фонд оплаты труда направляется на поощрение работников по результатам работы, прежде всего по показателям эффективности деятельности Учреждения, качества оказания муниципальных услуг.

12. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения формируется фонд стимулирования руководителей Учреждений.

Размер фонда рассчитывается по формуле:

***ФОТ(ст)рук. = ФОТтар \* d***,

где ***d*** - размер доли отчисления в фонд стимулирования руководителей Учреждений, установленный Управлением образования.

Доля отчислений Учреждений устанавливается в размере до 2% и может быть изменена по решению Управления образования.

13. Порядок распределения фонда стимулирования руководителей Учреждений и установления стимулирующих выплат устанавливается Управлением образования.

Порядок стимулирования руководителей определяется в зависимости от результатов, эффективности работы Учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

# Раздел Ш. Порядок и условия оплаты труда персонала

14. Оплата труда по должностям работников Учреждения, устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора и состоит из:  
     1) базового оклада;  
    2) повышающих коэффициентов к базовому окладу;

3) выплат компенсационного характера;  
     4) выплат стимулирующего характера.

**1. Порядок формирования должностного оклада работников**

15. Базовые оклады работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения должностей работников, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

16. Оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов, утвержденных настоящим Положением (приложение № 1).

Компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включена в оклад педагогических работников Учреждения.

17. Повышающие коэффициенты к базовым окладам работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются работникам Учреждения с учетом их квалификации, сложности, количества и условий выполняемой работы.

18. К базовым окладам работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов:

- коэффициент за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- дополнительный повышающий коэффициент за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания, а также молодым специалистам из числа педагогических работников.

19. Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу образует должностной оклад работника, размер которого определяется путем сложения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и произведений базового оклада на установленный работнику повышающий коэффициент за квалификационную категорию, установленный работнику персональный повышающий коэффициент и установленный работнику дополнительный повышающий коэффициент.

**ДО = О + О \* КП + О \* КПП + О \* ДПК, где**

ДО – размер должностного оклада работника;

О - размер базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

КП – повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

КПП - персональный повышающий коэффициент;

ДПК – дополнительный повышающий коэффициент.

На должностной оклад производится начисление ежемесячных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

20. Размеры окладов работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

21. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию **(КП).** Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента по должностям работников приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

22. Персональный повышающий коэффициент **(КПП)** к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента:

- для должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (кроме высшего и дополнительного) и общеотраслевых должностей служащих – до 3,0;

- для должностей по профессиональным квалификационным группам должностей общеотраслевых профессий рабочих – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

23. Дополнительный повышающий коэффициент **(ДПК)** устанавливается в случаях:

1) работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР - до 0,2;

работникам - за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»  - до 0,3.

Дополнительный повышающий коэффициент за наличие знаков отличия, государственных наград, ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», устанавливается при условии соответствия их профилю деятельности работника.

При наличии основания установления повышающих коэффициентов по обоим основаниям, однократно применяется повышающий коэффициент максимального уровня.

2) молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 29 лет, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждении после окончания соответствующего образовательного учреждения, устанавливается в следующих размерах от базового оклада: в течение первого года работы – 0,5; в течение второго года работы – 0,3; в течение третьего года работы – 0,2.

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учреждения высшего или среднего профессионального образования, соответствующего профиля;

- работа в Учреждении по специальности.

# 2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

24. В Учреждениях, при наличии соответствующих условий, осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

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, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

25. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», локальными нормативными актами Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, безопасности работников в процессе их трудовой деятельности в соответствии с государсвтенными нормами охраны труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

26. Надбавка за специфику работы в Учреждении устанавливается в следующих случаях и размерах:

- воспитателям, инструкторам по физической культуре, музыкальным руководителям, педагогам-психологам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 20 процентов должностного оклада;

- помощнику воспитателя за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 15 процентов должностного оклада.

Конкретный размер повышения окладов, определяется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии.

Решение о введении конкретных выплат принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат средствами бюджета и доходов от приносящей доход деятельности.

27. Выплаты компенсационного характера за работу в местности с особыми климатическими условиями - районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производятся в соответствии с решением Городской Думы города Усть-Илимска от 22.12.2010 г. № 22/130 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска».

28. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:   
 1) дополнительную оплату (далее - доплата за совмещение) за:  
 - дополнительную работу по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;  
 - дополнительную работу по другой профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей);  
 - исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, как по другой, так и по такой же профессии (должности).  
 2) доплату за работу в ночное время;  
 3) доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
 4) оплату сверхурочной работы.

29. Размеры доплат за совмещение и срок, на которые они устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, оформляются приказами руководителя Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

30. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время и составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) работника Учреждения по основной работе за час работы.Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника Учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

31. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

32. Сверхурочная работа оплачивается работникам Учреждения, привлекаемым к сверхурочным работам, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника Учреждения, работавшего сверхурочно, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

33. Выходное пособие выплачивается по основаниям и в размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

34. В случае, если сумма фактически начисленной заработной платы работника Учреждения (полностью отработавшего норму рабочего времени) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате - размера минимальной заработной платы, установленного указанным соглашением, работнику Учреждения работодателем производится соответствующая компенсационная доплата в размере образовавшейся разницы.

# 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

36. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный или учебный год, на определенный период или единовременно.

37. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

38. Учреждением самостоятельно принимается решение о периодичности распределения средств стимулирующего фонда оплаты труда (месяц, квартал, полугочие).

39. Учреждения в целях поощрения работников устанавливают следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемой работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

40. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам учреждения за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

41. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством. Данный перечень стимулирующихся выплат должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждения.

Перечень показателей эффективности деятельности руководителей Учреждения разрабатывается и утверждается Управлением образования.

Примерный перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников Учреждений разрабатывается и утверждается Управлением образования. Учреждением разрабатывается и утверждается Перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Перечни показателей эффективности деятельности по прочим категориям работников Учреждения разрабатываются и утверждаются Учреждением в срок не позднее 01.05.2015г.

42. Премиальные выплаты работникам Учреждения могут выплачиваться:

1) по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

2) за выполнение особо важных и срочных работ;

    3) единовременные (разовые) поощрительные премии.

43. Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда единовременно по окончании соответствующего отчетного периода (месяц, квартал, год) пропорционально отработанным дням в указанном периоде (месяц, квартал, год) в размере не более месячной оплаты труда работника Учреждения.

Премия по итогам работы за отчетный период не выплачивается в период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, иных дополнительных отпусках.

44. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно за счет экономии фонда оплаты труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ в размере не более месячной оплаты труда работника.

45. Единовременная (разовая) поощрительная премия выплачивается работникам Учреждения за счет экономии фонда оплаты труда в связи с государственными, профессиональными праздниками, юбилейными, знаменательными, профессиональными датами и по иным основаниям в размере не более месячной оплаты труда работника.

46. Премиальные выплаты по итогам работы допускаются наряду с применением видов поощрения, предусмотренных статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

47. Решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения принимает руководитель Учреждения, с учетом рекомендаций комиссии трудового коллектива, создаваемой в Учреждении с участием представительного органа работников.

Решение комиссии о распределении стимулирующих выплат оформляется протоколом, в котором указывается распределение стимулирующих выплат (баллов) по работникам Учреждения с обоснованием согласно утвержденным в Учреждении критериям и показателям качества, результативности и эффективности труда работников.

47. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

48. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Управления образования.

49. Стимулирующие выплаты могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка должностной инструкции;

- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, применение методов психического и физического насилия, нарушение устава Учреждения и норм профессионального поведения и этики.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом Учреждения с обязательным указанием конкретной причины.

48. Порядок отмены (уменьшения) стимулирующей выплаты устанавливается Учреждением самостоятельно и регламентируется положением о системы оплаты труда.

**4. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя,**

**главного бухгалтера Учреждения**

49. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

50. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, и составляет до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы. Конкретный размер увеличения должностного оклада определяется Управлением образования в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Должностной оклад **(ДО)** руководителя Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

**ДО = О \* КП + О \* ДПК**,

где **О** - средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения;

**КП**  - повышающий коэффициент;

**ДПК** - дополнительный повышающий коэффициент за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания.

# 51. Расчет размера средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных Учреждения Иркутской области, утвержденным [Приказом](#sub_0) Министерства труда и занятости Иркутской области от 31 января 2013 г. N 3-МПР).

К работникам основного персонала Учреждения относятся работники Учреждения, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждения. Перечень должностей (профессий) работников основного персонала Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

52. При создании нового Учреждения (в том числе путем изменения типа учреждения), а также в случаях, когда ввиду утраты документов невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения для определения должностного оклада руководителя Учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется, с учетом пункта 51 настоящего Положения.

53. Перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается трудовым договором, заключаемым с Учредителем.

# 54. Назначение выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется по решению Управления образования с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, индивидуальными показателями работы руководителя, характеризующими исполнение его должностных обязанностей.

# Начисление стимулирующих выплат руководителям Учреждений производится на основании приказа Управления образования за счет средств фонда стимулирования руководителей Учреждений, формируемого в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения.

55. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах заместителей руководителей, главного бухгалтера Учреждения.

56. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, осуществляются в порядке и на условиях, определенных для работников Учреждения.

57. Заместителям руководителя при установлении должностного оклада может применяться дополнительный повышающий коэффициент к должностному окладу за знаки отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственные награды в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, ученую степень и звания.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается в размере:

работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, спорта, культуры, государственными наградами в сфере образования, спорта, культуры Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР - до 0,2;

работникам - за наличие ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» - до 0,3.

Дополнительный повышающий коэффициент за наличие знаков отличия, государственных наград, ученой степени, почетных званий, название которых начинается со слов «Народный» и «Заслуженный», устанавливается при условии соответствия их профилю деятельности работника.

При наличии основания установления повышающих коэффициентов по обоим основаниям, однократно применяется повышающий коэффициент максимального уровня.

**5. Прочие вопросы**

58. Из средств фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

59. Материальная помощь оказывается работнику по письменному заявлению в связи со смертью членов семьи работника (родителей, супруга (и), детей) в размере 10 тысяч рублей

К заявлению на выплату материальной помощи должны прилагаться документы, подтверждающие факт причинения материального ущерба, факт смерти членов семьи работника (с подтверждением родства).

60. Право работника на получение материальной помощи возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

61. Выплата материальной помощи производится работнику не более одного раза в календарном году в сумме не более двух должностных окладов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в приравненных к районам Крайнего Севера местностях.

62. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

63. Выплата материальной помощи производится в пределах средств, утвержденных на фонд оплаты труда Учреждения на соответствующий календарный период.

**Приложение №1**

К Положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 40 «Сороконожка», утвержденного приказом от 10.04.2015 № 25

**Размеры базовых (минимальных) окладов работников**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, реализующих основную образовательную программу**

**Работники образования**

**(кроме высшего и дополнительного профессионального)**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня** | |
| Помощник воспитателя | 3 080 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Инструктор по физической культуре | 5 566 |
| Музыкальный руководитель |
| **3 квалификационный уровень** | |
| Воспитатель | 6 198 |
| Педагог-психолог |
| **4 квалификационный уровень** | |
| Старший воспитатель | 6 578 |
| Учитель-дефектолог |
| Учитель- логопед (логопед) |

|  |  |
| --- | --- |
| **Общеотраслевые должности служащих**  Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | |
| **Наименование должности (профессии)** | Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей |
| **Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Делопроизводитель | 2 981 |
| **Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Заведующий хозяйством | 3 190 |
| **3 квалификационный уровень** | |
| Заведующий производством (шеф-повар) | 3 520 |

**Общеотраслевые профессии рабочих**

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности (профессии)** | Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей |
| **Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | **1 разряд ЕТКС - 2981; 2 разряд ЕТКС - 3069; 3 разряд ЕТКС - 3168** |
| Грузчик |
| Дворник |
| Кастелянша |
| Кладовщик |
| Кухонный рабочий |
| Машинист по стирке и ремонту спецодежды |
| Слесарь-сантехник |
| Сторож (вахтер) |
| Подсобный рабочий |
| Повар |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| Уборщик служебных помещений |

**Приложение № 2**

К Положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 40 «Сороконожка», утвержденного приказом от 10.04.2015 № 25

**Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за категорию |
| Воспитатель | 0,1 – соответствие занимаемой должности;  0,3 - для первой квалификационной категории;  0,5 - для высшей квалификационной категории |
| Инструктор по физической культуре |
| Музыкальный руководитель |
| Педагог-психолог |
| Учитель-логопед |
| Старший воспитатель |

**Приложение № 3**

К Положению об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 40 «Сороконожка», утвержденного приказом от 10.04.2015 № 25

**Перечень  
 должностей работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, реализующих основную образовательную программу, отнесенных к категории основного персонала для расчета должностного оклада руководителя**

Воспитатель

Инструктор по физической культуре

Музыкальный руководитель

Педагог-психолог

Учитель-логопед (логопед)