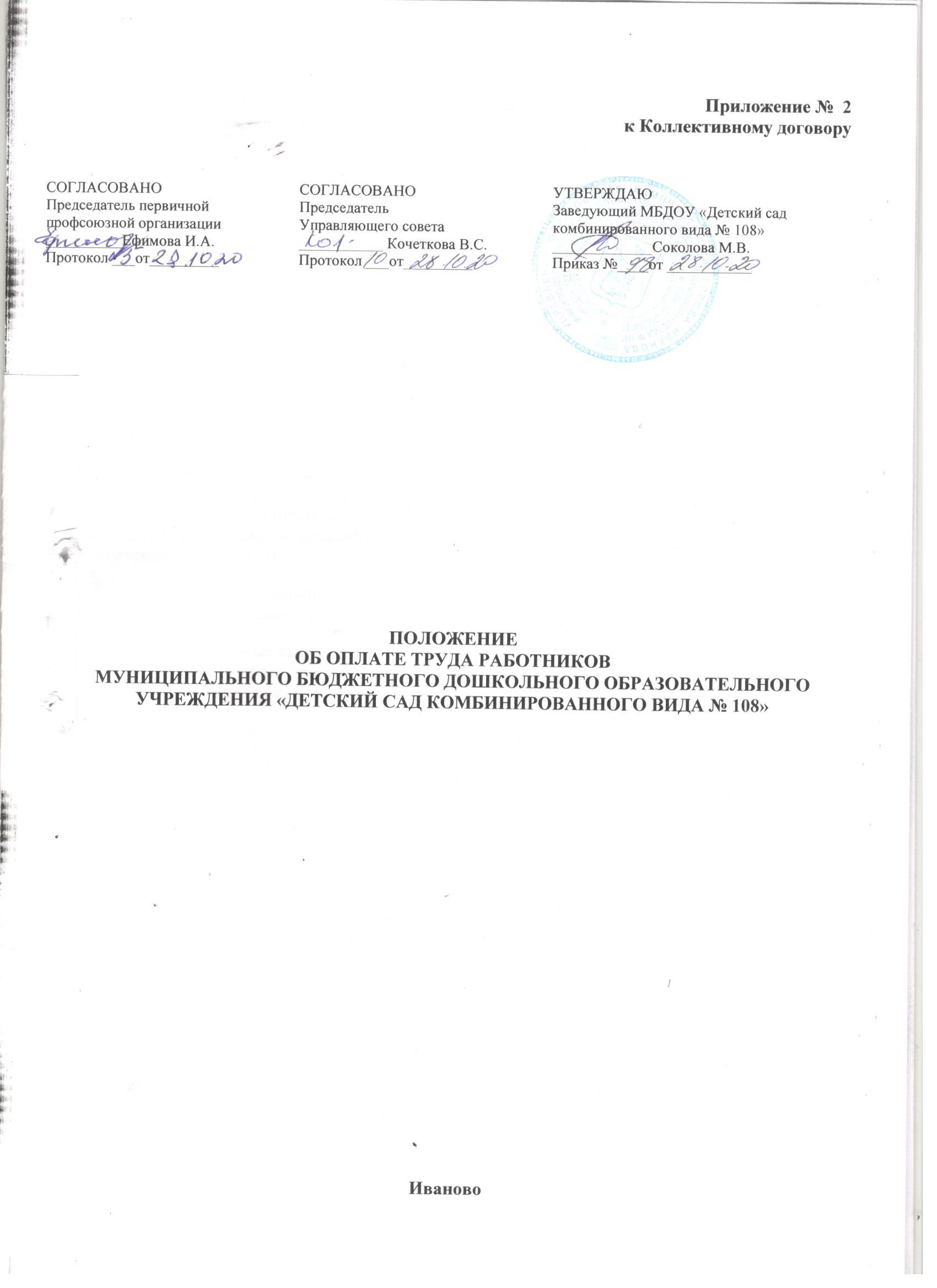
****

Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 108» далее - учреждение, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

**1. Основные понятия**

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

**2. Порядок расчета заработной платы работников учреждения**

2.1. Заработная плата работников определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням;

- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель учреждения, далее - заведующий:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

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

2.2. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов педагогических работников определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (музыкальных руководителей, учителей-логопедов и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются по формуле:

О = Мо x Ко x Кк + Кн, где:

О - должностной оклад работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Ко - коэффициент образования или стажа;

Кк - коэффициент квалификации;

Кн - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.3. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

Зп = О + К + С, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.4. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

О = Мо x Ко x Кк, где:

О - должностной оклад работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений;

Ко - коэффициент образования или стажа;

Кк - коэффициент квалификации.

2.5. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

Зп = О + К + С, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.6. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

О = Мо x Ко x Кк, где:

О - должностной оклад работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

Ко - коэффициент образования или стажа;

Кк - коэффициент квалификации.

2.7. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

Зп = О + К + С, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад (ставка заработной платы) работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.8. Должностные ставки работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

2.9. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.10. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2.11. Заработная плата заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

Зп = О + К + С, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики учреждения (классов, групп);

С - стимулирующие выплаты.

2.12. Должностной оклад заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.13. С учетом условий труда заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.14. Стимулирующие выплаты заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливаются заведующим.

**3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты с учетом специфики работы в учреждении.

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. Размер выплаты 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.

3.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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.

3.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

Для пунктов 3.4.2 - 3.4.4 настоящего Положения в случае выплаты за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются заведующим самостоятельно.

3.6. Размер выплаты за работу с учетом специфики учреждения (группы) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в **Приложении 1** к настоящему Положению.

**4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. Определение размеров выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда осуществляется соответствующей Комиссией.

4.2. Состав Комиссии утверждается заведующим по согласованию с ППО, порядок работы Комиссии, периодичность ее заседаний закрепляются Положением о Комиссии, утверждаемым заведующим с учетом мнения ППО).

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.4. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный характер.

4.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.6. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4.7.1. В целях повышения стимулирования производится выплата работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп муниципальных образовательных учреждений в размере:

1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей - заведующим, директорам;

1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей - заместителям заведующих, директоров, главным бухгалтерам;

3910 (три тысячи девятьсот десять) рублей - поварам;

3230 (три тысячи двести тридцать) рублей - младшим воспитателям, шеф-поварам;

2445 (две тысячи четыреста сорок пять) рублей - другим категориям работников, за исключением педагогических.

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

Денежная выплата не носит характера возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, то есть не является компенсацией.

4.7.2. Выплаты:

- за государственную награду почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%;

- за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25%;

- доктор наук - 45%.

4.7.3. Выплата за знание и использование в работе иностранных языков - 15%.

4.7.4. В целях закрепления рабочих кадров и обеспечения качественного сбалансированного горячего питания воспитанников муниципальных дошкольных образовательных учреждений установлена дополнительная выплата поварам, шеф-поварам дошкольных образовательных учреждений (далее - дополнительная выплата поварам, шеф-поварам) в размере 2500 рублей.

Дополнительная выплата поварам, шеф-поварам производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать установленного размера выплаты.

В случае если размер месячной заработной платы повара, шеф-повара по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам, шеф-поварам не превышает минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата поварам, шеф-поварам выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

4.9. Работникам учреждения могут быть установлены выплаты за выслугу лет или за стаж непрерывной работы в учреждениях.

4.10. Премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.11. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает заведующий, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков, размер которых установлен в пунктах 4.7.1, 4.7.2, 4.7.3 настоящего Положения) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.12. При премировании учитывается:

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

4.13. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом учреждения. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения прилагается к настоящему Положению (**Приложение N 2**).

**5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда заведующий несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению заведующего.

5.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Для работников учреждения может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

5.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

5.7. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

5.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным, автономным учреждениям города Иванова из бюджета города Иванова, и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

**Размеры повышающих коэффициентов**

**к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ**

**Коэффициент образования или стажа**

Коэффициенты, применяемые при установлении размеров ставок заработной платы работников в зависимости от уровня их образования или стажа:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Рекомендуемые значения коэффициентов | Характеристики работников |
| 1 | 1,00 | Стаж от 3 до 10 лет |
| 1,08 | Стаж от 10 до 15 лет |
| 1,17 | Стаж от 0 до 3 лет или от 15 до 20 лет |
| 1,18 | Стаж свыше 20 лет |
| 2 | 1,00 | Основное общее образование |
| 1,10 | Общее среднее образование |
| 1,15 | Начальное профессиональное образование |
| 1,20 | Среднее профессиональное образование |
| 1,30 | Высшее образование (бакалавр) |
| 1,31 | Высшее образование (специалист, магистр) |
| 3 | 1,00 | Основное общее образование |
| 1,10 | Общее среднее образование |
| 1,15 | Начальное профессиональное образование |
| 1,20 | Среднее профессиональное образование |
| 1,30 | Высшее образование (бакалавр) |
| 1,31 | Высшее образование (специалист, магистр) |
| 4 | 1,00 | Основное общее образование |
| 1,10 | Общее среднее образование |
| 1,15 | Начальное профессиональное образование |
| 1,20 | Среднее профессиональное образование |
| 1,30 | Высшее образование (бакалавр) |
| 1,31 | Высшее образование (специалист, магистр) |
| 5 | 1,00 | Основное общее образование |
| 1,11 | Общее среднее образование |
| 1,18 | Начальное профессиональное образование |
| 1,19 | Среднее профессиональное образование |
| 1,30 | Высшее образование (бакалавр) |
| 1,31 | Высшее образование (специалист, магистр) |

**Коэффициенты квалификации**

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории либо имеющегося у них стажа работы.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели квалификации | Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников в дошкольных образовательных учреждениях |
| Не имеющие квалификационной категории | 1,1 |
| Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердившие соответствие занимаемой должности | 1,24 |
| Первая квалификационная категория | 1,3 |
| Высшая квалификационная категория | 1,33 |

**Коэффициенты специфики работы учреждений**

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников |
| Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: |  |
| - педагогические работники | 0,20 |
| Работа в образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей; дошкольных образовательных учреждениях, которым по состоянию на 01.01.2011 по результатам государственной аккредитации была установлена I или II категория: |  |
| - педагогические работники | 0,15 |
| Работа в образовательных учреждениях, классах, группах (комбинированной и компенсирующей направленности), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы: |  |
| - педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом | 0,20 |
| - работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала | 0,15 |
| Работа в образовательных учреждениях, группах (оздоровительной направленности) для детей с туберкулезной интоксикацией, часто болеющих детей и других категорий детей, нуждающихся в длительном лечении: |  |
| - педагогические и руководящие работники, связанные с образовательным процессом | 0,20 |
| - работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала | 0,15 |
| Работа в муниципальном бюджетном учреждении "Методический центр в системе образования": |  |
| - педагогические работники | 0,15 |
| Работа в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования с учетом сочетания форм обучения (очно-заочной): |  |
| - работники | 0,5 |
| - руководители и специалисты | 0,75 |
| Работа медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов: |  |
| - руководящие работники | 0,20 |
| - другие специалисты | 0,20 |
| Работа в образовательных учреждениях: |  |
| - логопеды | 0,20 |
| Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: |  |
| - педагогические работники | 0,20 |

**МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ**

**(СТАВКИ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ**

**КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП (ПКГ)**

**ПКГ должностей работников образования:**

**- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного**

**персонала первого уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части | 3015 |

**- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного**

**персонала второго уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | младший воспитатель | 3303 |

**- ПКГ должностей педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ должностей педагогических работников | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 3589 |
| 2 квалификационный уровень | инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 3878 |
| 3 квалификационный уровень | воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог | 4021 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь | 4164 |

**- ПКГ должностей руководителей структурных подразделений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 4090 |

**- ПКГ общеотраслевых должностей руководителей,**

**специалистов и служащих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; делопроизводитель | 3015 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | лаборант; техник; техник по инструменту | 3158 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 3445 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий производством (шеф-повар) | 3732 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; специалист по кадрам; юрисконсульт | 3732 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 3878 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 4021 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 4164 |
| 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера | 4307 |

**- ПКГ общеотраслевых должностей работников культуры,**

**искусства и кинематографии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | | |
| 2 | аккомпаниатор | 3732 |
| ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | | |
| 3 | главный библиотекарь | 4307 |

**- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. |
| ПКГ "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, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" | 2729 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 3015 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" | 3015 |
| 2 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" | 3303 |
| 3 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" | 3589 |
| 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 3878 |

".

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

**к ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

# СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ: Председатель ППО Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Ефимова И.А./ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Соколова М.В./

Протокол №\_\_\_\_\_\_ Приказ №\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ**

ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 108»

**Иваново**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 108» и является его Приложением.

1. В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 108», далее - учреждение, осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

- выплаты с учетом специфики работы в учреждении;

- выплата на приобретение книгоиздательской продукции;

-выплаты молодым специалистам.

1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и составляет:

- шеф-повар – 12%;

- повар – 12%;

- подсобный рабочий – 12%;

- машинист по стирке и ремонту спецодежды – 12%;

- младший воспитатель – 12%;

- уборщик помещений – 12%;

- дворник - 4%.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, 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.

3.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- одинарная дневная ставка (должностной оклад, ставка заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарная часовая ставка (должностной оклад, ставка заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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.

3.4. Переработка рабочего времени всех работников образовательных учреждений, в том числе воспитателей и младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

Для пунктов 3.2 - 3.4 настоящего Положения в случае выплаты за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

1. Размер выплаты за работу с учетом специфики учреждения (группы) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы:

* педагогическим работникам за работу в учреждении повышенного статуса – 0,15;
* педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии – 0,20;
* учителям-логопедам, связанным с образовательным процессом – 0,20;
* младшим воспитателям за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии – 0,15.

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

1. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции. Данная компенсация входит в размер должностного оклада.
2. Компенсационная выплата молодым специалистам:

- предоставление ежемесячных муниципальных выплат компенсационного характера молодым специалистам в размере 1500,00 руб. с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;

- предоставление единовременных муниципальных выплат компенсационного характера с целью компенсации расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации:

* выплаты производятся по окончании первого года работы - 10,0 тыс. руб., по окончании второго года работы - 15,0 тыс. руб., по окончании третьего года работы - 20,0 тыс. руб.

Право на получение выплат имеют граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, принятые на работу в муниципальное учреждение социальной сферы города Иванова, подведомственное одному из исполнителей подпрограммы "Поддержка молодых специалистов", не более чем через три года после окончания высшего профессионального или среднего профессионального учебного заведения на должности, имеющие код категории "2" в соответствии с "Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов", утвержденным [постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367](http://docs.cntd.ru/document/902392903) (далее - молодые специалисты).

Не имеют основания на получение муниципальных выплат компенсационного характера, предусмотренных подпрограммой "Поддержка молодых специалистов", лица, работающие в муниципальных учреждениях социальной сферы города Иванова, имеющие высшее или среднее профессиональное образование и отработавшие в них более трех лет после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, за исключением периода нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком.

Муниципальные выплаты компенсационного характера не могут быть предоставлены:

- лицам, принятым на руководящие должности;

- лицам, принятым на условиях внешнего совместительства;

- лицам, принятым на штатные должности, финансируемые за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

- лицам, принятым на штатные должности в учреждениях, подведомственных исполнителям подпрограммы "Поддержка молодых специалистов", занимающим в общем объеме менее одной ставки;

- лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

- лицам, ранее получавшим муниципальные выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпрограммой "Поддержка молодых специалистов", при увольнении их из муниципального учреждения социальной сферы города Иванова и при поступлении их на работу в муниципальное учреждение социальной сферы города Иванова, если перерыв в работе превысил один месяц, за исключением увольняемых в связи с призывом на военную службу, перерыв в работе у которых не может превысить 13 месяцев.

Ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера производится молодому специалисту за истекший отработанный месяц с учетом нахождения работника в ежегодном оплачиваемом и дополнительном отпуске, учебном отпуске и в период нетрудоспособности в сроки выплаты заработной платы, установленные в учреждении. В случае если работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком более трех рабочих дней в течение месяца, за исключением случаев, предусмотренных статьей 128 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера не назначается. Размер выплаты составляет 1500 рублей ежемесячно.

Единовременная муниципальная выплата компенсационного характера производится по истечении одного, двух и трех лет с момента возникновения у молодого специалиста права на ее получение и соблюдения условий для осуществления выплат, предусмотренных пунктом 3 настоящего порядка. Размер выплаты составляет по окончании первого года работы 10 тысяч рублей, по окончании второго года работы - 15 тысяч рублей, по окончании третьего года работы - 20 тысяч рублей.

Муниципальные выплаты компенсационного характера осуществляются учреждением без предъявления работником документов, подтверждающих его расходы на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, а также расходы на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Данные выплаты прекращаются при окончании действия подпрограммы.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

**к ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель первичной  профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ефимова И.А.  Протокол \_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | СОГЛАСОВАНО  Председатель  Управляющего совета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Кочеткова В.С.  Протокол \_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮ  Заведующий МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 108»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Соколова М.В.  Приказ №\_\_\_\_от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ**

**ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА** **РАБОТНИКАМ**

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 108»

**Иваново**

1. **Общие положения**
   1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 108» и является его Приложением.
   2. Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников к достижениям в профессиональной деятельности.
   3. В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 108», далее - учреждение, осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за государственные и ведомственные награды и ученые степени;

- за качество работы;

- муниципальные доплаты;

- премии.

* 1. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в настоящем Положении с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
  2. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения Управляющий совет создает комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

Комиссия формируется на учебный год на паритетной основе. Количественный состав Комиссии – 6 человек.

В состав Комиссии входят представители администрации учреждения и члены Управляющего совета, председатель первичной профсоюзной организации.

Состав Комиссии утверждается руководителем приказом по учреждению.

Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета.

1. **Стимулирующие выплаты работникам,**

**имеющим государственные и ведомственные награды и ученые степени**

Работникам учреждения, имеющим государственные и ведомственные награды и ученые степени, выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

- за государственную награду (почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности) – 20%;

- за ведомственную награду (почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности) – 10%;

- за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

* кандидат наук – 25%;
* доктор наук – 45%.

1. **Порядок установления стимулирующих выплат за качество работы.**

**Регламент работы Комиссии.**

* 1. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера по результатам труда за эффективную деятельность по обеспечению целостности педагогического процесса в учреждении.
  2. Оценивание эффективности деятельности педагогических работников учреждения проводится по следующим направлениям:
* Здоровьесбережение
* Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса
* Активное участие в различных мероприятиях
* Работа с родителями
* Особые условия работы
  1. Размер данного вида выплат устанавливается Комиссий два раза в год на периоды с 01 января по 31 июня и с 01 июля по 31 декабря по результатам мониторинга и оценки качества профессиональной деятельности педагогов согласно критериям и показателям.
  2. Оценочный лист с критериями и показателями эффективности деятельности работников разрабатывается по каждой должности педагогических работников, согласно штатному расписанию, с учетом мнения ППО и утверждается Управляющим советом.
  3. При осуществлении мониторинга эффективности профессиональной деятельности педагогов устанавливается бальная система оценки критериев и показателей.
  4. При оценке качества работы учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные руководителем, результаты самооценки педагогических работников с приложением подтверждающих документов.
  5. Педагогические работники представляют старшему воспитателю результаты самооценки с приложением подтверждающих документов.

Старший воспитатель представляет заведующему обобщенную информацию о показателях результативности деятельности работников.

Заведующий представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления стимулирующих выплат, и, соответственно, для установления размера стимулирующих выплат.

* 1. Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников учреждения производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов, для оценки результативности составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым педагогическим работником. Все баллы суммируются для определения денежного веса одного балла. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по учреждению, частное дает стоимость одного балла. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника учреждения и получается размер стимулирующих выплат по результатам труда каждого работника.
  2. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности педагогов за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому педагогическому работнику учреждения;

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат – денежный вес одного балла оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников.

* 1. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов. При возникновении спорных вопросов в равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.
  2. Председатель Комиссии знакомит педагогических работников с результатами работы Комиссии.
  3. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 5 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных данным Положением процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, процедур оценки Комиссии эффективности деятельности работника на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана в течение 3 дней осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших искажение оценки профессиональной деятельности педагогического работника, выраженной в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

* 1. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат и направляет его в профком с целью учета мнения ППО в соответствии со статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.
  2. Вновь принятому или вышедшему из декретного или длительного сроком до одного года отпуска педагогическому работнику на период до следующего распределения устанавливается стимулирующая выплата, равная выплате, установленной на данный период педагогическому работнику с наименьшим количеством баллов.
  3. Протоколы Комиссии и Критерии хранятся до минимальной необходимости, но не менее чем за два предшествующих периода установления выплат за качество работы.

1. **Муниципальные доплаты**
   1. Работникам учреждения с целью стимулирования выплачиваются следующие муниципальные выплаты:

* Заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе – 1 575 руб.
* Младшему воспитателю, шеф-повару – 3230 руб.
* Повару – 3 910 руб.
* Повару, шеф-повару – 2 500 руб.
* Подсобному рабочему, рабочему по обслуживанию здания, заведующему складом мягкого инвентаря, заведующему складом продуктов питания, сторожу, дворнику, машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 2 445 руб.
* Инженеру-электрику – 1 223 руб.
  1. Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основном месту работы за фактически отработанное время. Сумма выплаты на одного работника не может превышать размера выплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

1. **Премии**

5.1. В учреждении устанавливаются следующие виды премирования:

- по итогам работы за квартал, полугодие, год;

- за выполнение срочных и важных работ;

- в связи с юбилеями;

- к праздникам;

- при получении Почетных грамот;

- за успешное участие в профессиональных конкурсах.

5.2. Основанием для премирования является:

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением ведения платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

5.3. Премии оплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от предоставления учреждением платных образовательных услуг. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

5.4. Премиальные выплаты работникам по итогам работы за квартал, полугодие, год также, как и стимулирующие выплаты распределяются Комиссией учреждения. Протокол заседания комиссии является основанием для издания приказа.

Проект приказа о назначении премий направляется руководителем в профком учреждения для процедуры учета мнения ППО.

5.5. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждении с процедурой учета мнения ППО с последующим информированием Комиссии о произведенных выплатах.

5.6. Премии в связи с юбилеями могут быть выплачены к юбилеям:

- работника (50, 55 и т.д.);

- дошкольного учреждения.

5.7. Премирование к праздникам в учреждении установлено к следующим датам:

- 23 февраля;

- 8 марта;

- День работников дошкольных учреждений.

5.8. Премии в связи с получением Почетных грамот:

- Почетная грамота учреждения;

- Почетная грамота управления образования;

- Почетная грамота и Благодарность Департамента образования;

- Почетная грамота и Благодарность Министерства образования;

- Почетная грамота и Благодарность Главы города Иванова;

- Почетная грамота и Благодарность Губернатора Ивановской области.

5.9. Премии за успешное участие в профессиональных конкурсах выплачиваются за победы в:

- муниципальных конкурсах;

- региональных конкурсах;

- всероссийских конкурсах.

Суммы премирования определяются Комиссией с учетом мнения ППО.

5.10. За оказание платных образовательных услуг премии выплачиваются из средств, полученных от предоставления учреждением платных образовательных услуг.

5.11. Условиями премирования являются:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- наличие средств экономии фонда оплаты труда.

1. **Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений**
   1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 октября 2020 года и действует до окончания срока действия Коллективного договора.
   2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и ППО учреждения.
   3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции Ивановской области.

Принято на Общем собрании работников учреждения

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г. Протокол № \_\_\_\_\_\_\_

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**

**к ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

# СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ: Председатель ППО Заведующий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Ефимова И.А./ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Соколова М.В./

Протокол №\_\_\_\_\_\_ Приказ №\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ**

МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 108»

**Иваново**

1. **Общие положения**
   1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 108», в дальнейшем – Положение, основывается на нормах, содержащихся в трудовом кодексе Российской Федерации, Законе РФ «Об образовании», Уставе образовательного учреждения и Коллективном договоре.
   2. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников.
   3. Источниками материальной помощи являются:

* экономия фонда оплаты труда учреждения;
* доходы от платных образовательных услуг.
  1. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих в учреждении по основному месту работы.
  2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается заведующим с учетом мнения ППО.
  3. Изменения и дополнения к Положению также принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается заведующим с учетом мнения ППО.
  4. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.
  5. В настоящем Положения под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1. **Основания и размеры материальной помощи**
   1. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

* Заболевание сотрудника
* Смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
* Свадьба сотрудника
* Рождение ребенка
* Стихийные бедствия
* Иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие существенное влияние на материальное положение сотрудника.
  1. Размер оказываемой помощи определяется заведующим с учетом мнения ППО исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости. Минимальный размер составляет 1000 рублей.
  2. Материальная помощь может выделяться в случае длительного заболевания сотрудника, травмы или несчастного случая в учреждении на лечение, операцию, покупку лекарств
  3. Материальная помощь в случае смерти близких родственников выделяется на ритуальные услуги. По случаю смерти работника материальная помощь выделяется семье умершего.
  4. Материальная помощь на свадьбу сотрудника оказывается в случае официального заключения брака
  5. Материальная помощь может выделяться сотруднику на рождение каждого ребенка
  6. Материальная помощь по случаю стихийного бедствия может выделяться в случае пожара, наводнения, кражи, существенной порчи имущества, несчастного случая в быту и т.п.
  7. Материальная помощь может быть выделена в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника.

1. **Порядок выплаты материальной помощи**
   1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены подтверждающие документы: копия свидетельства о рождении, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о смерти, копия справки о пожаре и т.д.
   2. Заявление пишется на имя руководителя с точным указанием причин для выдачи.
2. **Заключительные положения**

4.1. Материальная помощь выплачивается работнику на основании приказа заведующего в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2.Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников учреждения.

Принято на Общем собрании работников учреждения

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г. Протокол № \_\_\_\_\_\_\_