

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МАДОУ №70
_____ Е. А. Никитина
«09» января 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
« Детский сад № 70 общеразвивающего вида»

Принято собранием
трудового коллектива
МАДОУ «Детский сад №70
общеразвивающего вида»
Протокол №1 от 09.01.2020 г.

Великий Новгород

2020

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение)работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 70 общеразвивающего вида» (далее – учреждения) регламентирует вопросы оплаты труда работников учреждения.

1.2. Правовым основанием оплаты труда работников учреждения являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановление Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 № 4465 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода», постановление Администрации Великого Новгорода от 30.12.2014 № 7026 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода; изменения которые внесены в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода утвержденные постановлением Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 №72; изменения которые внесены в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода утвержденные постановлением Администрации Великого Новгорода от 01.02.2018 № 405; изменения которые внесены в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода утвержденные постановлением Администрации Великого Новгорода от 17.12.2018 № 5685

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующего учреждением, за исключением случаев, предусмотренных Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода, утвержденным постановлением Администрации Великого Новгорода от 30.12.2014 года № 7026, постановлением Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 года № 4465 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода»

1.4. Оплата труда работников учреждения включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Размеры базового оклада, должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного работника утверждаются приказом заведующего учреждением в соответствии с Положением.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Великого Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью

отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.8. Базовый оклад, должностной оклад (ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера за стаж работы, относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке

1.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат за стаж работы, в структуре заработной платы являются переменной величиной.

1.10. Установление выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за стаж работы, работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты базовых окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера за стаж работы.

1.11. До первой оценки деятельности вновь принятого работника ему засчитываются показатели работы в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, или работнику устанавливается стимулирующая выплата как вновь принятому работнику на первые три – шесть месяцев.

1.12. Выплаты за эффективность и результативность деятельности, премиальные выплаты по итогам работы, выплаты вновь принятым работникам не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда на текущий месяц и на последующие месяцы не переносятся.

1.13. При отсутствии денежных средств в текущем месяце для осуществления выплат за качество выполняемых работ указанные выплаты осуществляются при поступлении денежных средств в последующих месяцах.

1.14. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения, сложившаяся по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи работникам учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами учреждения.

1.15. Условия оплаты труда работников учреждения рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения). Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

2. Оплата труда заместителя заведующего, главного бухгалтера учреждения

2.1. Заработная плата заместителя заведующего, главного бухгалтера учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. **Должностной оклад** заместителя заведующего устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего. Должностной оклад

главного бухгалтера учреждения устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада заведующего.

2.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения является приказ заведующего.

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.4.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

и наличии почетного звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", медали ордена "За заслуги перед Отечеством", ордена "За заслуги перед Отечеством" - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2;

2.4.2. Размер выплаты заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент;

2.4.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются, начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение звания, ученой степени), при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности;

2.4.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.5. Выплаты компенсационного характера:

2.5.1. Для заместителя заведующего, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации – не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае привлечения заместителя заведующего, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию заместителя заведующего, главного бухгалтера 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.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.5.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для заместителя заведующего и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации;

2.5.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения является приказ заведующего.

2.6. Выплаты стимулирующего характера:

2.6.1. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения является приказ заведующего.

Размеры стимулирующих выплат заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении..

Заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за эффективность и результативность деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, год;
- вновь принятым работникам;

2.6.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленных настоящим Положением (приложение № 1).

Оценка деятельности заместителя заведующего, главного бухгалтера производится 2 раза в год в срок до 20 января (за период предыдущего года с 1 сентября по 31 декабря), до 20 сентября (за период текущего года с 1 января по 31 августа).

Выплаты за эффективность и результативность деятельности устанавливаются комиссией учреждения на срок с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря текущего года, по истечении которого могут быть сохранены, изменены или отменены.

Заместителю заведующего, главному бухгалтеру, проработавшим неполный месяц, выплаты за эффективность и результативность деятельности выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2.6.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно в процентах от должностного оклада:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации - 100;

присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - 80;

награждении орденами и медалями Российской Федерации - 80;

награждение Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - 60;

награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами - 50;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - 20;

при поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами - 10;

за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий - до 100.

Заместителю заведующего, главному бухгалтеру, проработавшим неполный месяц, выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются в полном объеме;

2.6.4. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20 процентов должностного оклада;

свыше 15 лет - 30 процентов должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения - комиссией учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитываются непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим

законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период работы, дающей право выплаты за стаж.

В случае, если у заместителя заведующего, главного бухгалтера учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров;

Заместителю заведующего, главному бухгалтеру, проработавшим неполный месяц, выплаты за стаж работы выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2.6.5. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения устанавливается комиссией учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (приложение № 2) в размере до 100 процентов должностного оклада и оформляется приказом учреждения.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

Премия по итогам работы начисляется с учетом количества фактически отработанного времени при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.6.6. Выплаты вновь принятым работникам устанавливаются в размере до 50 процентов должностного оклада.

2.7. Материальная помощь:

2.7.1. Из фонда оплаты труда заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере

принимается на основании письменного заявления заместителя заведующего, главного бухгалтера учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим и оформляется приказом учреждения;

2.7.2. В случае смерти заместителя заведующего, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства) и оформляется приказом учреждения;

2.7.3. Материальная помощь, оказываемая заместителю заведующего, главному бухгалтеру учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда;

2.7.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка;

2.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя заведующего и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в кратности от 1 до 4.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением заместителя заведующего, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением заместителя заведующего, главного бухгалтера учреждения) (далее - работников учреждения) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется на основании **базового оклада** по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения **повышающих коэффициентов** к базовому окладу по занимаемой должности.

3.3. При применении **повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад**. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.4. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере **100 рублей**.

3.5. Размеры базовых окладов работников учреждения:

3.5.1. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп **должностей работников образования**", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Второй уровень		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5012
2.	Должности педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	5632
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	6259
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	6958
2.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-логопед	7645

3.5.2. Размеры **базовых окладов** работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп **общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4773
2.	Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
2.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5537
2.2.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	6037

1	2	3	4
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер	5488

3.5.3. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп **общепрофессиональных профессий рабочих**", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1.	Общепрофессиональные профессии рабочих 1 уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кастаньяша, кладовщик, сторож(вахтёр), уборщик производственных и служебных помещений, машинист по ремонту и стирке спецодежды, кухонный рабочий, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, повар	3937
2.	Общепрофессиональные профессии рабочих 2 уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь – сантехник, повар, электромонтёр	4415

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается заведующим по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

Заведующий может устанавливать повышенный размер должностного оклада в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.5.4. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1.1.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	4806
1.2.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	44932

3.6. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.6.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей **педагогических работников**, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

-за наличие высшего профессионального образования- 0,10;

-за специфику работы с детьми младшего возраста до трех лет - 0,10;

-за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении, - 0,20;

-за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень- 0,55;

2 квалификационный уровень- 0,50;

3 квалификационный уровень- 0,46;

4 квалификационный уровень- 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень- 0,78;

2 квалификационный уровень- 0,71;

3 квалификационный уровень- 0,65;

4 квалификационный уровень - 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей , для которых он не является родным-0,10

за участие в реализации инновационных образовательных проектов- 0,15

3.6.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общепрофессиональных должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются **повышающие коэффициенты к базовому окладу** по занимаемой должности:

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:
младшим воспитателям- 0,71;
за специфику работы с детьми младшего возраста до трех лет - 0,10;
за работу с детьми с ОВЗ
1 и 3 квалификационные уровни-0,2
4 квалификационный уровень-0,15

3.6.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию- 0,40;
за первую квалификационную категорию- 0,30;

3.6.4. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности .

Выплаты по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от базового оклада:

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР; Золотого знака отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; медали К.Д. Ушинского; медали Л.С. Выготского; почетных званий: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; нагрудного знака «За милосердие и благотворительность»- 0,1;

за ученые степени:
кандидат наук -0,1;
доктор наук-0,2;

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени;

3.6.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются при условии:

получения высшего профессионального образования, присвоения квалификационной категории, звания, ученой степени (начиная с даты возникновения правовых оснований);

выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

3.6.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается заведующим в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Положением.

3.7. Выплаты компенсационного характера:

3.7.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах,

работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.7.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 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;

3.7.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.7.4. В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх 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;

3.7.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. **Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются заведующим с учетом содержания и (или) объема работ.**

3.8. Выплаты стимулирующего характера:

3.8.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за эффективность и результативность деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премия по итогам работы

3.8.2. Выплаты за эффективность и результативность деятельности устанавливаются в соответствии с целевыми показателями оценки деятельности работников учреждения (приложение 3).

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения разработаны по должностям и (или) по группе должностей, профессий рабочих.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику.

Выплаты за эффективность и результативность деятельности устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника до 250 процентов должностного оклада. Стоимость одного балла определяется путем деления месячного размера фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты за эффективность и результативность деятельности соответствующей категории работников, на количество баллов, набранных всеми работниками соответствующей категории по итогам оценки деятельности работников.

Выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 20 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения в размере до 250 процентов должностного оклада.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах либо в фиксированной сумме.

Вновь назначенному работнику выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается в размере и на срок, определенный комиссией учреждения.

3.8.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 100% должностного оклада:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации ;

при поощрении почетным званием «Почетный работник образования Новгородской области», медалью «Новгородская слава» 1 и 2 степеней;

и в случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен работник;

за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий.

3.8.4. Педагогическим работникам выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в размере:

- от 1 года до 5 лет – 5 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 10 % должностного оклада;
- от 10 до 20 лет – 15 % должностного оклада;
- свыше 20 лет – 20% должностного оклада.

Изменение размера выплаты за стаж работы в текущем календарном году в отношении педагогических работников определяется комиссией учреждения. Заседание комиссии учреждения проходит по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты за стаж работы выплачиваются пропорционально отработанному времени;

3.8.5. С целью поощрения работников учреждения могут быть установлены премиальные выплаты за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Основаниями для назначения премиальных выплат по итогам работы являются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;
- своевременность и полнота подготовки отчётности и информации.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере – до 150 процентов.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Работнику, проработавшему неполный месяц (или иной неполный период, за который устанавливается премия), премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в случаях его увольнения по следующим основаниям:

призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;

признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста);

перевод на другую работу.

Премияльные выплаты по итогам работы не назначаются работнику в период нахождения работника на обучении (получение среднего профессионального образования, высшего профессионального образования, повышение квалификации и профессиональная переподготовка);

3.9. Материальная помощь:

3.9.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим и оформляется приказом учреждения;

3.9.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства);

3.9.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда;

3.9.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.10. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

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

