

ПРИНЯТО

на общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ № 192

Протокол № 3 от 08.11.2019

Председатель: Е.Г.Попова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ
детский сад № 192

М.Н.Бобина



ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения г.Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 192»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ детский сад №192, подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г.Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 192», (далее – муниципальное образовательное учреждение).

1.2. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема бюджетных ассигнований.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями .

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

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат, кроме выплат за квалификационную категорию , ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях), устанавливаемая при внесении изменений в Положение, не может быть

меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

2. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения

2.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения

2.1.1. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения включает в себя :

- оклады (должностные оклады);
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- иные выплаты (материальная помощь).

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов).

2.1.3. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» (приложение №1 к настоящему Положению);
- за специфику работы в отдельном учреждении, группе (приложение №2 к настоящему Положению);

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности .

2.1.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» устанавливается:

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

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой ;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдачи диплома кандидата наук (в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению).

2.1.3.2.Повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, группе устанавливается за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.1.3.3.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника учреждения может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,5.

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

2.1.3.4. Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогической должности. Повышающий коэффициент молодому специалисту выплачивается в течении трех лет.

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

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

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее

альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 оклада (должностного оклада).

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

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.5 Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

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

2.1.9. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории города Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации города

Хабаровска от 25.06.2019 №2042 « О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 №130 «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск».

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

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

- 1-й квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) - 7110 рублей;
- 3-й квалификационный уровень (воспитатель, воспитатель специализированных групп, педагог-психолог) - 8080 рублей;
- 4-й квалификационный уровень (учитель-логопед, учитель-дефектолог) - 8470 рублей.

2.2.3. К должностным окладам по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3.:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный»;
- за специфику работы в отдельном учреждении, структурном подразделении, группе;
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

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

2.2.4. При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течении срока её действия (приложение №3 к настоящему Положению) .

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

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

2.2.6. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и

программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

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

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

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

- 1-й квалификационный уровень (младший воспитатель) - 5550 рубля.

2.3.3. К должностным окладам по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты за специфику работы, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3.2. настоящего Положения.

2.3.4. Работникам групп компенсирующей направленности в дошкольных учреждениях выплаты по повышающему коэффициенту за специфику работы в группе начисляются с учетом установленной работнику нагрузки.

2.4. Оплата труда работников, занимающих должности служащих.

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4.2. Размеры должностных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ должностей служащих составляют:

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

- 1-й квалификационный уровень (делопроизводитель) - 4171рублей.

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

- 3-й квалификационный уровень (шеф-повар) - 6528 рублей.

2.4.3. К установленным должностным окладам по группам общетраслевых должностей служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3.2. настоящего Положения.

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

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5.2. Размеры минимальных окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих составляют:

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

- 1-й квалификационный уровень (кладовщик, кастелянша, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, повар 3 разряда, уборщик служебных помещений, рабочий КОРЗ- слесарь, электрик, дворник, сторож) - **3943** рубля.

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

- 1-й квалификационный уровень (повар 4-5 разряда) - 4447 рубля;

- 2-й квалификационный уровень (повар 6 разряда) – 5109 рублей.

2.5.3. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3.2. настоящего Положения.

2.6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей.

2.6.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения, состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи.

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

2.6.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.6.4. Размер должностного оклада руководителя определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения и отражается в трудовом договоре.

2.6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются учреждением в размере на 10 – 30 процентов

ниже оклада руководителя.

2.6.6. К установленным должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей устанавливаются повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3.3. настоящего Положения.

2.6.7. Управление образования администрации г.Хабаровска устанавливает руководителям подведомственных учреждений выплаты стимулирующего характера.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 к 4.

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

При назначении стимулирующих выплат руководителям, их заместителям учреждения учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей и работников учреждения.

2.6.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждений.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

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

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением

смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

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

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

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

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

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

Данные выплаты устанавливаются приказом заведующего МАДОУ с учетом мнения представительного органа работников по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.4. К заработной плате работников муниципальных образовательных учреждений выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.1. Размер компенсационных выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на

который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время – 35 процентов.

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

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) 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 сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников образовательных учреждений к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным муниципальным правовым актом, работникам муниципальных образовательных учреждений города Хабаровска устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанным руководителем учреждения с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утвержденным локальным нормативным актом учреждения .

4.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с локальным Порядком установления и размерами надбавок за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях в соответствии с приложением № 5. Надбавка за непрерывный стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в процентах к окладу (должностному окладу), (минимальному должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.7. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.8. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления образования.

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

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

РАЗМЕРЫ

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

Показатели квалификации	Специалисты	Руководящие работники
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
Наличие почетного звания «народный», «заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических- профилю педагогической деятельности	0,1	,01

РАЗМЕРЫ

Повышающих коэффициентов за специфику работы

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	За работу в компенсирующих учреждениях, структурных подразделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров), педагогическим работникам; - заместителям руководителей по административно-хозяйственной работе, другим работникам (за исключением бухгалтеров, секретарей-машинисток, дело-производителей, сторожей, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту здания (дворников))	0,2 0,15
2.	За работу в группах компенсирующей направленности для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров, заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе), старшим воспитателям (при наличии 2-х и более групп); - педагогическим работникам; - другим работникам	0,15 0,2 0,15
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
4.	Специалистам логопедических пунктов	0,2

Приложение № 3
к Положению
о системе оплаты труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
г.Хабаровска «Детский сад
комбинированного вида № 192»

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей, по которым условия системы оплаты труда устанавливаются с
учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течении срока ее действия в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категории, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	Воспитатель	Старший воспитатель
2	Руководитель физического воспитания	Инструктор по физкультуре
3	Учитель- логопед	Воспитатель
4	Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

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

1. Объемные показатели деятельности учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением:

- Численность работников учреждения;
- Количество обучающихся (воспитанников);
- Превышение плановой (проектной) наполняемости;
- И другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

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

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	УСЛОВИЯ	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	Из расчета на каждого обучающегося	0,5
2.	Количество групп в дошкольном учреждении	Из расчета на группу	10
3.	Количество работников в образовательном учреждении Дополнительно за каждого работника имеющего: 1.первую квалификационную категорию 2.высшую квалификационную категорию	За каждого	1 1 5
4.	Организация каникулярного отдыха		5
5.	Наличие групп компенсирующей направленности (без доплаты руководителю)	1 группа	10

6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе : спортивной площадки; бассейна и др. спортивных сооружений	За каждый вид	15
8.	Наличие музыкального, актового, спортивного залов	За каждый вид	10
9.	Наличие учебного автотранспорта, автобуса для перевозки детей	За каждую единицу	10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (музей, изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад, «живой уголок» и др.)	За каждый вид	15
11.	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией	За каждого обучающего (воспитанника)	1
12.	Наличие закрепленных за учреждением зданий, помещений, на используемых в образовательном процессе	За каждую единицу	10

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

Показатели	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда Руководителей по сумме баллов, размеры должностных окладов (в рублях)					
	Iгр.	IIгр.	IIIгр.	IVгр.	Vгр.	VIгр.
Сумма баллов	Свыше 700	От 550 До 700	От 400 До 550	От 300 До 400	От 200 До 300	до 200
Должностной оклад	20 000	19 000	18 000	17 000	16 000	15 000

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

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

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

года.

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

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

2.4. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

ПОРЯДОК

назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
г.Хабаровска «Детский сад комбинированного вида №192»

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Хабаровска (далее – учреждений), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

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

1.1.2. Педагогическим работникам при стаже работы:

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

1.1.3. Другим работникам образовательных учреждений при стаже работы:

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

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки,

включается время работы :

- в образовательных учреждениях;
- в центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
- в муниципальном автономном учреждении «Центр развития образования»;
- в министерстве образования и науки Хабаровского края;
- в органах местного самоуправления, если занимаемая должность связана с осуществлением управления в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

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

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

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения по рекомендации аттестационной комиссии учреждения.

3. Порядок установления надбавки за выслугу лет.

3.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа , дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки .

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

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

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течении которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится после окончания указанных периодов.

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

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки .

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителей образовательных учреждений.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.
