Вилючинский городской округ
закрытое административно-территориальное образование
город Вилючинск
Камчатского края
муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
ДЕТСКИЙ САД № 4

ПРИКАЗ

от 25.01.2019 г. № 20/1

Об утверждении Положения
о системе оплаты и стимулировании
труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №4»

На основании постановления администрации Вилючинского городского округа от 24.01.2019г. № 49 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных учреждений Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета», утвержденное постановлением Вилючинского городского округа от 05.07.2016г. № 812

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4» (Приложение № 1) в новой редакции.
2. Ввести в действие Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4» с 01.01.2019г.
3. Признать утратившим силу Положение о системе оплаты и стимулировании труда работников МБДОУ «Детский сад № 4» от 25.01.2018г. № 28/1.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующая МБДОУ Детский сад № 4 О.В. Осломенко

Приложение № 1 к приказу
от 25.01.2019 г. № 20/1

Положение
о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4» Вилючинского городского округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4» Вилючинского городского округа (далее – Положение) разработано на основании постановления администрации Вилючинского городского округа от 05.07.2016 № 812 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных учреждений Вилючинского городского округа, финансируемых из местного бюджета» с изменениями и дополнениями и включает в себя:

- размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы);
- перечень выплат компенсационного характера, а также размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением, за счет средств краевого и местного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

1.2. Утверждение условий оплаты труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4» Вилючинского городского округа (далее – работники учреждения), осуществляется с учётом мнения представительного органа самоуправления работников учреждения – общего собрания учреждения.

1.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим положением;
- перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим положением.

1.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого и местного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда по всем должностям работников муниципальных учреждений производится на основании штатного расписания учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности этого учреждения.

Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений направляется на следующие выплаты:
- основных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого и местного бюджета могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов в общем фонде оплаты труда.

При этом в первую очередь, обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной

платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Перечень должностей, относимых к административно- управленческому, основному (педагогическому) и вспомогательному (учебно-вспомогательному и обслуживающему) персоналу муниципальных учреждений образования Вилючинского городского округа, устанавливается приказом отдела образования администрации Вилючинского городского округа.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения по профессиональным квалификационным группам по должностям служащих и профессиям рабочих

2.1. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

2.2. Основные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) руководящих работников (осуществляющих педагогическую деятельность) и педагогических работников учреждений, исходя из которых исчисляется заработная плата, определяются путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы).

2.3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста, специфики работы устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

2.3.1. В основные оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленная в размере 100 рублей. При начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) применяется основной оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) руководящих и педагогических работников с учётом указанной ежемесячной денежной компенсацией. При проведении индексации должностного оклада увеличению подлежит основной должностной оклад (основная ставка заработной платы), а размер ежемесячной денежной компенсации не индексируется.

В случае если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение основного оклада (должностного оклада) на 100 рублей производится, как по основной должности, так и по совмещаемой.

В случае если педагогический работник является внешним совместителем,

увеличение оклада (должностного оклада) производится при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата ему не производится.

Увеличение педагогического основного оклада (должностного оклада) производится административно-управленческому персоналу только в случае осуществления педагогической деятельности, с учетом установленной нагрузки.

2.4. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

2.5. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

2.6 Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.5. Размер основного оклада руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год в сроки и размерах, предусмотренные для работников муниципальных учреждений.

3.6. Отдел образования администрации Вилючинского городского округа устанавливает руководителю учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в пределах средств на оплату труда, утвержденных решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения,

в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

3.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых структурным подразделением администрации Вилючинского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями структурных подразделений администрации Вилючинского городского округа, осуществляющих функции и полномочия учредителя учреждения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну,

их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рекомендуемый минимальный размер выплаты - 4 % от основного оклада.

Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 % части основного оклада за час работы работника.

Расчет части основного оклада за час работы определяется путем деления основного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

4.8. В районах с неблагоприятными природными* климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Камчатского края и нормативными правовыми актами Вилючинского городского округа.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, порядок и размер их выплат, критерии оценки деятельности работников учреждения, позволяющие оценить результативность и качество их работы, утверждаются коллективными договорами, локальными нормативными актами на основании настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

Стимулирующая выплата начисляется на основной оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), исчисленный пропорционально времени фактической работы в расчетном периоде. В случае если работник занимает менее одной ставки, стимулирующая выплата начисляется пропорционально установленному окладу и фактически отработанному времени.

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

5.2. Работникам учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к основным окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

- персональный повышающий коэффициент к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- повышающий коэффициент к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет.

5.3. Решение о введении повышающих коэффициентов к основным окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.2. настоящего раздела, принимается руководителем в пределах фонда оплаты труда, персонально в отношении конкретного работника.

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент* к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом:

- уровня его профессиональной подготовки;
- сложности;
- важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.4. Повышающий коэффициент к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете основного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

Применение повышающего коэффициента к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться стимулирующие премии:

1) премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
2) премия за образцовое качество выполняемых работ;
3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующие премии выплачиваются в следующих случаях:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год): в учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год;

- за образцовое качество выполняемых работ, выплачивается работникам

единовременно при:
- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда»;
- знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами;

- за выполнение особо важных и срочных работ, выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;

- за интенсивность и высокие результаты работы, выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- достижение показателей деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ;
- обеспечение эффективности проводимых мероприятий.

5.6. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к основному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия не ограничена.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей;
- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных мероприятий.

5.7. Педагогическим работникам учреждения, имеющим ученые степени

доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительства Камчатского края.

5.8. Работникам учреждения, награжденным отраслевыми наградами, медалями, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», почётной грамотой Министерства образования РФ может устанавливаться ежемесячная надбавка в размере до 20 % от основного оклада. Надбавка выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению. Применение ежемесячной надбавки к основному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к основному окладу за исключением выплат в местностях с особыми климатическими условиями.

5.9. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от основного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников учреждений.

В случае прохождения молодым специалистом аттестации и присвоении ему квалификационной категории надбавка отменяется, и оплата его труда после аттестации осуществляется в том же размере, как и у других педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

Надбавки молодым специалистам могут быть отменены или частично снижены в случае грубого нарушения в организации учебно-воспитательного процесса.

5.10. Доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в размере до 20 % основного оклада по должностям, установленным локальным актом образовательного учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает

руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

6.2. Работникам учреждения в связи с профессиональными праздниками, праздничными датами (23 февраля, 8 Марта), памятными и юбилейными датами может быть выплачено единовременное поощрение. Выплата единовременного поощрения работникам производится в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению, на основании приказа руководителя учреждения.

6.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать полномочия по определению размеров стимулирующих выплат, размеров материальной помощи, премирования в пределах средств, направляемых на оплату труда, комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.4. Для дошкольных учреждений Вилючинского городского округа, при формировании фонда оплаты труда предусмотрены средства на оплату труда лиц, заменяющих уходящих в отпуск отдельных категорий работников в соответствии с приложением № 3.

Расчет расходов на оплату труда лиц, заменяющих уходящих в отпуск, производится по формуле:

Фз = (До/N* Чдо*Чст)*2,6, где

Фз – фонд оплаты труда лиц, заменяющих уходящих в отпуск;

До – основной оклад (основной должностной оклад, основная ставка заработной платы);

N – среднемесячное количество календарных дней установленных Трудовым кодексом ;

Чдо – число дней отпуска;

Чст – число ставок в соответствии с утверждённым штатным расписанием и перечня отдельных категорий работников, заменяющих уходящих в отпуск;

2,6 – районный коэффициент, северная надбавка.

6.5. Категории работников учреждения, осуществляющих в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования реализацию программы дошкольного образования, оплата труда которых осуществляется за счёт средств краевого бюджета:

- воспитатели, в том числе старшие воспитатели;

- прочие педагогические работники с учетом требований примерных образовательных программ дошкольного образования, в том числе руководитель и заместители руководителя, инструкторы по физкультуре, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, социальные педагоги, педагоги-психологи, учителя-логопеды, и пр.;

- работники из числа учебно-вспомогательного персонала, а именно младшие воспитатели;

- работники из числа административно-управленческого и обслуживающего персонала, за исключением персонала, обеспечивающего создание условий для осуществления присмотра и ухода и оказание услуг по присмотру и уходу за детьми, а также персонала, непосредственно связанного с организацией приготовления питания, обслуживанием зданий и оборудования, работников, обеспечивающих функционирование систем отопления, доставку и хранение

необходимых средств обучения, продуктов питания* (специалисты финансово-экономических, юридических и кадровых служб, работники из числа медперсонала, инженера, техники, заведующие хозяйством, кладовщики, повара, кухонные работники, грузчики, электрики, рабочие по обслуживанию зданий, костюмеры, швеи, кастелянши, машинисты по стирке белья, садовники и пр.).

Приложение № 1

Размеры основных окладов*
(основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, ру	
		общеобразова-тельные учрежде	дошкольные учреждения
Нет			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
квалификационный уровень			
Младший воспитат	реднее (полное) общее образование и рофессиональная подготовка в области бразования и педагогики без предъявления ребований к стажу работы	-	4 868
	реднее (полное) общее образование, рофессиональная подготовка в области бразования и педагогики и стаж работы с етьми не менее 4 лет	-	5 480
	реднее профессиональное образование без редъявления требований к стажу работы или ачальное профессиональное образование и рофессиональная подготовка в области бразования и педагогики	-	5 731
квалификационный уровень			
Нет			

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
Наименование должности	Требования к квалификации	Основной должностной оклад, руб	
		общеобразова-тельные учрежде	дошкольные учреждения
квалификационный уровень			
нструктор по физической культуре; узыкальный руководитель;	устанавливаются в соответствии с Приложением № 2	-	5 993
квалификационный уровень			
едагог дополнительного образования; оциальный педагог;	станавливаются в ответствии с риложением № 2	-	6176
квалификационный уровень			
оспитатель; педагог-психолог;	устанавливаются в соответствии с Приложением № 2	-	6 344
квалификационный уровень			
читель-логопед	устанавливаются в соответствии с Приложением № 2	-	6 519

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
квалификационный уровень			
Нет			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
Наименование должности	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), руб	
		общеобразова-тельные учрежден	дошкольные учреждения
квалификационный уровень			
нспектор по кадра	ачальное профессиональное образование, пециальная подготовка по установленной рограмме и стаж работы по профилю не ме лет, в том числе в данной организации не енее 1 года	-	4 052
	реднее профессиональное образование без редъявления требований к стажу работы и ачальное профессиональное образование, пециальная подготовка по установленной рограмме и стаж работы по профилю боле ет, в том числе в данной организации боле ода	-	4 505
квалификационный уровень			
олжности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться роизводное должностное наименование «старший»			
олжности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I нутридолжностная категория			
аведующий хозяйст	реднее профессиональное образование без редъявления требований к стажу работы ил ачальное профессиональное образование и таж работы по хозяйственному обслуживан рганизации или ее подразделений не менее ода	-	4 052
	реднее профессиональное образование и ст аботы по хозяйственному обслуживанию рганизации или ее подразделений не менее ода или начальное профессиональное бразование и стаж работы по хозяйственно бслуживанию организации или ее одразделений более 3 лет	-	4 505
квалификационный уровень			
олжности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I нутридолжностная категория			
Нет			
квалификационный уровень			
олжности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться роизводное должностное наименование «ведущий»			
Нет			
квалификационный уровень			
Нет			

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащи третьего уровня»			
аименование олжности	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), ру	
		общеобразова-тельные учрежден	дошкольные учреждения
квалификационный уровень			
пециалист по кадра	ысшее профессиональное образование без редъявления требований к стажу работы и реднее профессиональное образование и ст аботы в должности специалиста по кадрам енее 3 лет	-	5 480
	ысшее профессиональное образование и ст аботы в должности специалиста по кадрам енее 5 лет	-	5 785
пециалист по охран руда	ысшее профессиональное образование по аправлению подготовки «Техносферная езопасность» или соответствующим ему аправлениям подготовки (специальностям беспечению безопасности производственн еятельности либо высшее профессиональн бразование и дополнительное рофессиональное образование рофессиональная переподготовка) в облас храны труда без предъявления требований тажу работы, либо среднее профессиональ бразование и дополнительное рофессиональное образование рофессиональная переподготовка) в облас храны труда, стаж работы в области охран руда не менее 3 лет	-	5 785
нженер –программи рограммист)	ысшее профессиональное (техническое или нженерно-экономическое) образование без редъявления требований к стажу работы и реднее профессиональное (техническое или нженерно-экономическое) образование и с аботы в должности техника I категории не енее 3 лет либо других должностях, мещаемых специалистами со средним рофессиональным образованием, не менее ет	-	5 480
	ысшее профессиональное (техническое или нженерно-экономическое) образование и с аботы по специальности, приобретенный в ериод обучения, или стаж работы на нженерно-технических должностях без валификационной категории	-	5 785
квалификационный уровень			

олжности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I нутридолжностная категория			
пециалист по охран руда	ысшее профессиональное образование по аправлению подготовки «Техносферная езопасность» или соответствующим ему аправлениям подготовки (специальностям беспечению безопасности производственн ятельности либо высшее профессиональн бразование и дополнительное рофессиональное образование рофессиональная переподготовка) в облас краны труда, стаж работы в должности пециалиста по охране труда не менее 1 год	-	6 306
нженер –программ рограммист)	ысшее профессиональное (техническое ил нженерно-экономическое) образование и с аботы в должности инженера-программист I категории или других инженерно-ехнических должностях, замещаемых пециалистами с высшим профессиональны бразованием, не менее 3 лет	-	6 306
квалификационный уровень			
олжности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I нутридолжностная категория			
пециалист по охран руда	ысшее профессиональное образование по аправлению подготовки «Техносферная езопасность» или соответствующим ему аправлениям подготовки (специальностям беспечению безопасности производственн ятельности либо высшее профессиональн бразование и дополнительное рофессиональное образование рофессиональная переподготовка) в облас краны труда, стаж работы в должности пециалиста по охране труда II категории н енее 2 лет	-	6 972
нженер –программ рограммист)	ысшее профессиональное (техническое ил нженерно-экономическое) образование и с аботы в должности инженера-программист атегории не менее 3 лет	-	6 972
квалификационный уровень			
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться роизводное должностное наименование «ведущий»			
Нет			
квалификационный уровень			
авные специалисты			
Нет			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих пер уровня»			
аименование	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), ру	

лжности	*	общеобразова-тельные учрежден	дошкольные учреждения
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочни работ и профессий рабочих			
квалификационный уровень			
рузчик	ез предъявления к уровню образования и тажу работы	-	3 443
борщик территории	ез предъявления к уровню образования и тажу работы	-	3 443
астелянша	ез предъявления к уровню образования и тажу работы	-	3 443
ладовщик	ез предъявления к уровню образования и тажу работы	-	3 443
торож (вахтер)	ез предъявления к уровню образования и тажу работы	-	3 443
борщик служебны мещений	з предъявления к уровню образования и тажу работы	-	3 443
ухонный рабочий	ез предъявления к уровню образования и тажу работы	-	3 443
ашинист по стирке елья	з предъявления к уровню образования и тажу работы	-	3 443
абочий по мплексному бслуживанию и емонту зданий	ез предъявления к уровню образования и тажу работы	-	3 672
овар	ачальное профессиональное образование, рисвоенный квалификационный 3 разряд	-	3 672
лесарь- электрик	ачальное профессиональное образование, рисвоенный квалификационный 3 разряд	-	3 443
квалификационный уровень			
рофессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ рофессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)			
Нет			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих втор уровня»			
аименование лжности	Требования к квалификации	Оклад (должностной оклад), ру	
		общеобразова-тельные учрежден	дошкольные учреждения
квалификационный уровень			
аименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификацион азрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и професси абочих			

абочий по омплексному бслуживанию и емонту зданий	* ачальное профессиональное образование редъявления требований к стажу работы	-	4 052
овар	ачальное профессиональное образование, рисвоенный квалификационный 4 разряд	-	4 052
	ачальное профессиональное образование, рисвоенный квалификационный 5 разряд	-	4 505
лесарь- электрик	ачальное профессиональное образование, рисвоенный 4 квалификационный разряд	-	4 052
	ачальное профессиональное образование, рисвоенный 5 квалификационный разряд	-	4 505
квалификационный уровень			
аименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 валификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочник абот и профессий рабочих			
лесарь- электрик	реднее профессиональное образование, 3 валификационная группа по ектробезопасности, без предъявления ребований к стажу работы	-	4 868
	реднее профессиональное образование, 3 валификационная группа по ектробезопасности, стаж работы в олжности не менее 1 года	-	5 480
квалификационный уровень			
аименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного азряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий абочих			
лесарь- электрик	реднее профессиональное образование, 3 валификационная группа по ектробезопасности, стаж работы в олжности не менее 2 года	-	5 785
квалификационный уровень			
аименование профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями астоящей профессиональной квалификационной группой, выполняющих важные (особо важны тветственные (особо ответственные) работы			
лесарь- электрик	е ниже 3 квалификационной группы по ектробезопасности, допуск к работе в ектроустановках до 1000 В, стаж работы олжности не менее 3 лет	-	6 642
	е ниже 4 квалификационной группы по ектробезопасности, допуск к работе в ектроустановках до (свыше) 1000 В	-	6 972

*

Приложение № 2

Размеры
повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников учреждения

N п	Наименование повышаю коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:	
			для руководящ работников	для педагогическ работников
	оэффициент уровня бразования*	аличие высшего профессионального бразования	-	1,20
		аличие среднего профессионального бразования	-	1,10
		аличие начального профессионально бразования, среднего общего бразования	-	1,00
	оэффициент стажа едагогической работы (за ключением стажа работы в лжности методиста, заведую етодическим кабинетом, стар етодиста)*	аличие стажа педагогической работ олее 15 лет	-	1,40
		10 до 15 лет	-	1,37
		5 до 10 лет	-	1,27
		2 до 5 лет	-	1,17
		0 до 2 лет	-	1,00
	оэффициент квалификац	аличие квалификационной категори		
		ысшей квалификационной категории	-	1,40
		ервой квалификационной категории	-	1,20
		торой квалификационной категории*	-	1,1
	оэффициент специфики аботы**	п 1*** п 2*** п 3 п 4***	1,25 1,2 1,15 змер коэффициента определяется прика инистерства образования и науки мчатского края с учетом специфики раб реждений	1,25 1,2 1,15

Примечание:

* за исключением педагогов-библиотекарей, не осуществляющих ведение

преподавательской деятельности (ведение занятий по учебным предметам на условиях, установленных для учителей);

** основание для установления коэффициента специфики работы по типам 1, 2, 3, 4 определяется приказом Министерства образования и науки Камчатского края с учетом специфики работы учреждений в Камчатском крае;

*** коэффициент специфики работы 1, 2, 4 типов учреждений распространяется на вспомогательный персонал учреждений;

****согласно части 2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам учреждения до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены. В связи с этим Порядок определения должностного оклада (ставки заработной платы), действующего до 1 сентября 2011 года сохраняется для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию в течение срока, на который она была присвоена.

*

Приложение № 3

Перечень отдельных категорий работников,
заменяющих уходящих в отпуск

Заведующий дошкольного учреждения
Воспитатель
Повар
Кухонный рабочий
Машинист по стирке белья
Кастелянша
Кладовщик
Уборщик служебных помещений
Уборщик территории
Сторож

*

Приложение № 4

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

При выполнении педагогической работы в следующих случаях: при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

олжность, по которой установлена квалификацио категория	Должность, по которой рекомендуется при опл труда учитывать квалификационную категори установленную по должности, указанной в граф
1	2
итель; преподаватель	еподаватель; учитель; спитатель (независимо от типа организации, в торой выполняется работа); циальный педагог; педагог-организатор; старш дагог дополнительного образования, педагог полнительного образования (при совпадении офиля кружка, направления дополнительной ра офилю работы по основной должности).
арший воспитатель; воспитатель	спитатель; старший воспитатель
еподаватель-организатор основ безопасности знедеятельности	итель, преподаватель (при выполнении учебно реподавательской) работы по физической культ акже по основам безопасности жизнедеятельно ерх учебной нагрузки, входящей в должностны язанности преподавателя-организатора основ зопасности жизнедеятельности)
ководитель физического воспитания	итель, преподаватель (при выполнении учебно реподавательской) работы по физической культ ерх учебной нагрузки, входящей в должностны язанности руководителя физического воспитан структор по физической культуре

стер производственного обучения	итель, преподаватель (при выполнении учебно реподавательской) работы, совпадающей с офилем работы мастера производственного учения); инструктор по труду; арший педагог дополнительного образования, дагог дополнительного образования (при впадении профиля кружка, направления полнительной работы профилю работы по осно лжности)
итель (при выполнении учебной (преподавательс боты по учебному предмету "технология")	стер производственного обучения; инструктор уду
итель-дефектолог, учитель логопед	итель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (п полнении учебной (преподавательской) работы аптированным образовательным программам); спитатель, педагог дополнительного образован арший педагог дополнительного образования (п впадении профиля кружка, направления полнительной работы профилю работы по осно лжности)
итель (при выполнении учебной (преподавательс боты по учебным предметам (образовательным ограммам) в области искусств)	еподаватель образовательных организаций полнительного образования детей (детских шко кусств по видам искусств); музыкальный ководитель; концертмейстер
еподаватель образовательных организаций полнительного образования детей (детских школ кусств по видам искусств); концертмейстер	итель, преподаватель (при выполнении учебно реподавательской) работы по учебным предмет бразовательным программам) в области искусст
арший тренер-преподаватель; тренер-преподавате	итель (при выполнении учебной реподавательской) работы по физической культ структор по физической культуре
итель, преподаватель (при выполнении учебной реподавательской) работы по физической культур структор по физической культуре	арший тренер-преподаватель; тренер-преподав

Приложение № 5

Перечень критериев стимулирования работников

Педагогические работники

(воспитатели, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, психолог, учитель – логопед)

Направление	Критерии	Коэффициент
ачество бразования и оспитания	роцент снижения заболеваемости	До 0,2
	овышение процента посещаемости	До 0,2
	бщие показатели уровня развития детей по результа ониторинга реализации программы	До 0,2
	рганизация предметно-развивающей среды в группа абинетах, кабинетов специалистов, музыкальном и портивном залах	До 0,2
	вовременное и качественное оформл окументации (план воспитательно-образователь аботы, табель посещаемости, табель закаливаю роцедур, протоколы родительских собраний и др.)	До 0,1
	ктивное участие в методической деятельности: роведение семинаров, мастер-классов, открытых анятий; участие в конференциях, конкурсах и т.д., ачество участия в данных мероприятиях	До 0,3
	ачественная организация предметно-пространствен реды в групповых помещениях и на игровых участка	До 0,263
	спользование современных технологий едагогической деятельности	До 0,1
едагог-психолог, оциальный пед итель-логопед	езультативность коррекционно-развивающей работ оспитанниками	До 0,2
	вовременное и качественное ведение банка дан етей, охваченных различными вида контроля	До 0,2
остояние работы с одителями	еализация задачи «Родитель-участник образователь роцесса»	До 0,1
	частие в днях «Открытых дверей»	До 0,1
	заимодействие с семьями воспитанников, отсутс онфликтных ситуаций	До 0,1

Заместитель заведующего по УВР

Направление	Критерии *	Коэффициент
ффективность правленческой и етодической деятельнос уководитель, заместите уководителя по УВР	рганизация работы методического кабинета	До 0,1
	ысокий уровень методической работы по повышени рофессиональной квалификации педагогов ДОУ; роведение семинаров, мастер классов; участие в онференциях и т.д., качество участие в данных ероприятиях (на уровне ДОУ, края, города)	До 0,1
	азнообразия форм методической работы с кадрами, ффективность	До 0,1
	ысокий уровень организации и контроля (монитори оспитательно-образовательного процесса	До 0,1
	ачественная организация работы обществен рганов, участвующих в управлении учрежден едагогический совет, попечительский совет и т.д.)	До 0,1
	ысокий уровень организации аттеста едагогических работников ДОУ	До 0,1
	оздание и поддержание благоприят сихологического климата в коллективе	До 0,1
	ровень оформления методической документа бразовательная программа ДОУ, годовой п оспитательно-образовательной работы, програ азвития ДОУ, материалы оперативного и тематичес онтроля и т.д	До 0,1
	тсутствие конфликтных ситуаций в курируе аправлениях	До 0,1

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал

(документовед, мл/воспитатель, заведующий хозяйством, инспектор по кадрам, кладовщик, машинист по стирке белья, УСП, уборщик территории, повар, кухонный рабочий, сторож, грузчик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)

Направление	Критерии	Коэффициент
сполнительская структу	одержание помещений в соответствии с требования анПиНов (качественная уборка помещений, ачественное приготовление пищи, качественная стир елья).	До 0,2
	ля младших воспитателей помощь воспитателю в рганизации воспитательно-образовательного процес	До 0,2
	частие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и роведение праздников, конкурсов и т.д.)	До 0,2
остояние работы одителями	тсутствие жалоб участников образовательного проц родителей на работу персонала	До 0,1
ыполнение требований анПиНов и сохранност атериально-техническо азы	тсутствие нарушений инструкций по ОТ и выполне анПиНов .	До 0,1
	тсутствие нарушений правил пожарной безопасност	До 0,1

	тсутствие травматизма *	До 0,1
	охранность материальной базы группы, учреждения	До 0,1
	ачественное обеспечение санитарно-гигиенических словий в помещениях и на территории ДОУ	До 0,1
	беспечение выполнения требований пожарной и ектробезопасности, охраны труда в помещениях и н рритории ДОУ	До 0,1
	беспечение контроля за подготовкой, организацией одом ремонтных работ	До 0,1
	воевременное и качественное оформление окументации	До 0,1