СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК
МАДОУ №5 «Колокольчик»
_____ / О.В.Тембурская
«25» декабря 2019 г.
Протокол № 15 от 27.12.2019г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ №5
«Колокольчик»
_____ / С.В. Ляшенко
«30 » декабря 2019 г.
№ 191 от 30.12.2019

П О Л О Ж Е Н И Е
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МАДОУ №5 «Колокольчик»

2019 год.

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников
МАДОУ №5 «Колокольчик»

Правовым основанием Положения об оплате труда работников МАДОУ №5 «Колокольчик» являются:

- ✓ статьи 47, 51, 52 главы 5 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ статьи 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ✓ Федеральный закон от 06.10.2003года №131-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- ✓ Приказ Министерства образования Калининградской области от 27.08.2008 года № 1871/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных дошкольных учреждений»;
- ✓ Решение окружного Совета депутатов Советского городского округа от 28.10.2008 года № 635 «О переходе муниципальных дошкольных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда»;
- ✓ «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» (утв.решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12)
- ✓ Постановление Администрации Советского городскогоокруга от 05.11.2019 года № 1185 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений».

Положение об оплате труда работников МАДОУ №5 «Колокольчик» (далее МАДОУ, учреждение и Положение) вводится в целях повышения качества дошкольного образования, совершенствования системы оплаты труда в МАДОУ. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок оплаты труда и применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников МАДОУ №5 «Колокольчик», реализующего основные общеобразовательные программы – образовательные программы дошкольного образования в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, эффективности, качества и количества затраченного труда.

1.2. Оплата труда работников МАДОУ устанавливается решением Общего собрания трудового коллектива, Коллективным договором, в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, трудовыми договорами (эффективными контрактами), Уставом МАДОУ №5 «Колокольчик», настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним другими локальными нормативными правовыми актами.

1.3. Положение включает в себя рекомендуемые размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ), условия оплаты руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и устанавливает порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат: доплат, надбавок, материальной помощи, их виды и размер.

1.4. Положение распространяется на всех работников МАДОУ, включая совместителей.

1.5. Настоящее Положение утверждается заведующим МАДОУ.

1.6. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения в течение срока его действия согласно действующему законодательству РФ.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАДОУ

2.1. Формирование фонда оплаты труда МАДОУ осуществляется в пределах объема финансирования учреждения на текущий год, доведенного до МАДОУ Учредителем в соответствии с региональным расчетным нормативом финансирования оплаты труда на одного обучающегося в год, поправочным коэффициентом и количеством воспитанников в МАДОУ.

2.2. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МАДОУ.

2.3. Фонд оплаты труда МАДОУ состоит из базовой части (ФОТб), специальной части (ФОТс) /компенсационных выплат/ и стимулирующей части (ФОТст).

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работникам МАДОУ, включая:

а) **педагогических работников**, непосредственно осуществляющих учебно-воспитательный процесс (воспитатели, старший воспитатель, музыкальные руководители и другие);

б) **административно-управленческий персонал** МАДОУ(заведующий, главный бухгалтер, руководитель структурного подразделения, зам.заведующего по УВР);

в) **иные категории педагогических работников** (педагоги-психологи, социальные педагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, педагоги дополнительного образования и прочее);

г) **учебно-вспомогательный персонал** МАДОУ (помощник воспитателя);

д) **младший обслуживающий персонал** МАДОУ (заведующий хозяйством, делопроизводитель, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, дворник, повар, кастелянша, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, слесарь-сантехник, электрик и другие).

2.5. Доля стимулирующей части (ФОТст) определена МАДОУ и составляет не более 30% фонда оплаты труда учреждения.

2.6. Базовые оклады работников по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности и согласно Постановлению администрации Советского городского округа от *05.11.2019 г. №1185.* (Приложение №1).

2.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем МАДОУ и включает в себя все должности работников учреждения.

2.9. Положение предусматривает установление повышающего коэффициента к базовому окладу работников за квалификационную категорию, за наличие почетного звания, за непрерывный педагогический стаж, а также установление персонального повышающего коэффициента.

2.10. Персональный повышающий коэффициент к рекомендуемым базовым окладам устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в размере не более 15 процентов.

2.11. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается на определенный период. Период выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.12. Решение об установлении повышающих коэффициентов к базовому окладу и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника при наличии основания и финансовых средств.

2.13. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.14. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера базового оклада на каждый повышающий коэффициент.

2.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

2.16. В случае изменения фонда оплаты труда МАДОУ и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников МАДОУ в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.17. К выплатам стимулирующего характера работников МАДОУ относятся надбавки, доплаты, премии.

2.18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы.

2.19. Стимулирование работников МАДОУ производится по итогам работы за месяц, при наличии средств в МАДОУ производится премирование за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.

2.20. В случае отсутствия средств в МАДОУ стимулирующие выплаты не производятся.

3. СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ / КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ/.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МАДОУ в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу работника МАДОУ.

3.3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам МАДОУ к базовым окладам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- ✓ 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 условия, отклоняющихся от нормальных).

3.4. Руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью наличия уточнения условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% базового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночное считается с 22 часов до 6 часов.

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

3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При расчете часовой ставки, дневной ставки части оклада учитываются все компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе эта доплата.

3.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее в полуторном размере, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

3.11. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.12. Руководителю и специалистам психолого-педагогической и социальной службы «Центр сопровождения детей», структурного подразделения МАДОУ, устанавливается доплата за специфику работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), инвалидностью, испытывающими трудности в развитии, обучении, социальной адаптации, отклоняющимся (девиантным) поведением, в размере 20% от базового оклада с учетом нагрузки.

3.13. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих выплат.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера, отражающие результаты труда:

- ✓ за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ за качество выполняемых работ;
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по приказу руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда учреждения.

4.3. Периодичность стимулирующих выплат по ряду критериев устанавливается в соответствии с данным Положением за фактически отработанное время.

4.4. Основаниями для стимулирования работников являются показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МАДОУ. / (Приложение № 2-17).

4.5. К выплатам стимулирующего характера работников МАДОУ относятся надбавки, доплаты, премии.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом

1) показателей эффективности профессиональной деятельности и индивидуальных показателей работника МАДОУ / надбавки/;

2) дополнительных показателей работника МАДОУ /доплаты/;

3) иных денежных доплат /доплаты, поощрительные выплаты, премии/.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик».

4.7. Эффективность деятельности работников оценивается в баллах. Один балл составляет один процент должностного оклада. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном соотношении к окладам или в абсолютных размерах. Размеры стимулирующих выплат исчисляются пропорционально отработанному времени.

4.8. Максимальное значение выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ не ограничено.

4.9. Максимальное значение дополнительных и индивидуальных показателей работников МАДОУ и иных денежных доплат определяется Комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам МАДОУ №5 «Колокольчик» или приказами заведующего в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Работники МАДОУ ежемесячно до 25 числа следующего месяца представляют материалы по самоанализу деятельности - оценочные листы в соответствии с критериями эффективности деятельности работника. Критерии эффективности деятельности работника и формы материалов самоанализа - оценочных листов разрабатываются и в случае необходимости дополняются Комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам МАДОУ №5 «Колокольчик» (далее КРСВ) и утверждаются приказом заведующего МАДОУ.

4.11. Итоговые оценочные листы работников МАДОУ хранятся в течение 3-х месяцев в архиве МАДОУ №5 «Колокольчик», по окончании 3 месяцев оценочные листы работников МАДОУ уничтожаются.

4.12. Работники МАДОУ представляются к премированию на основании аналитической информации - мониторинга заместителей заведующего, руководителей структурных подразделений, заведующего и КРСВ.

4.13. В системе мониторинга учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации учреждения, представляемые заведующим, заместителями заведующего (завхозом, заместителем заведующего по УВР/ старшим воспитателем), руководителями структурных подразделений, а также, результаты, полученные в рамках педагогической самооценки.

4.14. Итоговый протокол мониторинга, подписанный заместителями заведующего (завхозом, заместителем заведующего по УВР /старшим воспитателем), руководителями структурных подразделений и заведующим, оценочные листы работников МАДОУ, предусмотренные Положением, представляются на рассмотрение КРСВ.

4.15. На основании итогового протокола мониторинга КРСВ производится распределение стимулирующих выплат ФОТ работникам МАДОУ.

4.16. КРСВ принимает решение о размере надбавок и доплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины КРСВ. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

4.17. Порядок деятельности КРСВ определен Положением о Комиссии по распределению стимулирующих выплат в МАДОУ №5 «Колокольчик». Состав КРСВ утверждается приказом заведующего на основании решения Общего собрания работников МАДОУ. Решение КРСВ оформляются протоколом. Подписывают протокол председатель и секретарь.

4.18. Стимулирование работников МАДОУ производится по итогам работы за месяц. При наличии средств может производиться за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года.

4.19. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии и т.д.) утверждаются приказом заведующего МАДОУ на основании сведений, представленных в протоколе заседания КРСВ ежемесячно.

4.20. **Стимулирующие доплаты за дополнительные показатели** выплачиваются работникам за:

- ✓ дополнительную работу по совмещению профессий (должностей),
- ✓ расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,
- ✓ выполнение различного вида работ, не относящихся к основным должностным обязанностям работника,
- ✓ проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени / участие в городских конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч, участие в митингах, участие в городских мероприятиях по благоустройству территории, субботниках и др. мероприятиях, участие в общественной жизни учреждения, города, области, организацию и проведение различного рода мероприятий (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностям), имеющих социальную полезность у воспитанников, родителей, общественности и повышающих авторитет, имидж МАДОУ/,
- ✓ руководство методическими объединениями,
- ✓ выполнение особо важных срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование МАДОУ, связанных с развитием МАДОУ, его участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах,
- ✓ создание предметно-развивающей среды, участка МАДОУ, эстетическое оформление (кроме обязательных в соответствии функциональными обязанностями),
- ✓ проведение ремонтных работ,
- ✓ подготовку буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения, подготовку материалов для размещения на официальном сайте МАДОУ, за освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ и др.

4.21. Молодым специалистам, трудоустроенным в МАДОУ, с целью стимулирования и поддержки молодых специалистов – выпускников средних и высших учебных заведений, устанавливается доплата в размере 20% от базового оклада с учетом нагрузки.

Молодым специалистом считается выпускник ВУЗа или ССУЗа, не старше 35 лет, который:

- ✓ закончил учебное заведение с государственной аккредитацией;
- ✓ обучался на дневном отделении на бюджетной основе;
- ✓ получил диплом установленного образца;
- ✓ устраивается на работу в первый год после окончания и после службы в рядах армии;
- ✓ впервые трудоустраивается по полученной специальности (направлению).

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

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

- ✓ призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- ✓ направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- ✓ поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- ✓ предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.21. **Иные денежные доплаты** - материальная помощь, поощрительные и единовременные стимулирующие выплаты, премии – вознаграждение, выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы и при наличии финансовых средств в МАДОУ №5 «Колокольчик».

4.22. Оказание материальной помощи работнику МАДОУ производится в случаях экстренной жизненной ситуации (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжёлая болезнь, тяжёлая травма, смерть близкого человека и т.д.) на основании заявления работника с приложением копий документов, подтверждающих факт события с учетом мнения Наблюдательного совета МАДОУ или КРСВ.

4.23. Работникам МАДОУ наряду со стимулирующими выплатами по оплате труда (в т. ч. премиями и иными поощрительными выплатами) при наличии экономии фонда оплаты труда могут в рамках поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) выплачиваться следующие разовые (единовременные) премии:

- ✓ к праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам;
  - ✓ по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, в связи с присуждением почетных званий, получение отраслевой или правительственной награды, уход на пенсию, свадьба, рождение ребенка и т.д.) к юбилеям (достижению 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста);
- ✓ за особый вклад в развитие учреждения, инициативу и самостоятельность,
  - ✓ творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу, за достижение результатов труда в МАДОУ в целом или её структурном подразделении;
- ✓ по итогам работы за месяц;
  - ✓ при наличии средств может производиться за периоды: с 01 января по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря и по итогам календарного года;
- ✓ иные премии, предусмотренные учетной политикой учреждения.

Премирование в указанных случаях осуществляется по решению руководителя учреждения на основании докладных записок заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений.

Размер премии определяется письменным приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

4.24. Размеры иных денежных доплат, материальной помощи определяется заведующим МАДОУ по согласованию с КРСВ, в зависимости от размеров фонда экономии заработной платы, сформированного на соответствующий период.

4.25. Размеры стимулирующих выплат зависят от личного вклада каждого работника МАДОУ и определяются в локальных правовых актах МАДОУ в пределах фонда оплаты труда. Максимальным и минимальным размерами иные денежные доплаты для конкретного работника не ограничиваются.

4.26. В случае отсутствия средств в МАДОУ стимулирующие выплаты не производятся.

4.27. Стимулирующие выплаты отдельным работникам или структурным подразделениям МАДОУ не выплачиваются полностью в случае:

- ✓ при ухудшении качества работы;
- ✓ выявления нарушений по результатам оперативного контроля;
- ✓ наложения дисциплинарного взыскания в периоде, по итогам которого осуществляется премирование;
- ✓ несвоевременного представления отчетности, информации заведующему;

- ✓ отсутствия показателей эффективности деятельности работника;
- ✓ нарушения трудовой дисциплины;
- ✓ невыполнения муниципального задания;
- ✓ отсутствия средств в МАДОУ.

4.28. Виды стимулирующих выплат работникам МАДОУ определяются в соответствии с Положением и могут быть изменены или дополнены.

4.29. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник образовательного учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.2. Базовые размеры должностных окладов педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно Постановлению администрации Советского городского округа от *05.11.2019 г. №1185.* (Приложение №1).

5.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала рассчитывается исходя из величины базового оклада, с учетом повышающих коэффициентов в процентном выражении.

5.4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу определяется путем умножения размера базового оклада на повышающие коэффициенты, в дальнейшем надбавки суммируются к базовому окладу и утверждаются приказом заведующего МАДОУ.

5.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу по профессиональным группам разделяются на:

- ✓ повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- ✓ повышающий коэффициент за непрерывный педагогический стаж;
- ✓ повышающий коэффициент за наличие почетного звания.

5.6. **За квалификационную категорию** педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливается повышающий коэффициент в следующих размерах:

- ✓ работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 20%;
- ✓ работникам, имеющим первую квалификационную категорию- 15%.

5.7. **За непрерывный педагогический стаж** повышающий коэффициент устанавливается в следующих размерах:

- ✓ от 1 года до 5 лет – 10 %;
- ✓ от 5 лет до 10 лет – 15 %;
- ✓ от 10 лет и более – 20 %.

5.8. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающий коэффициент к базовому окладу в размере 5% за:

- ✓ почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»,
- ✓ наличие отраслевого нагрудного знака «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения».

5.9. Выплата за наличие почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства,

совмещения должностей и расширения зоны обслуживания. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

5.10. Локальным актом МАДОУ для педагогических работников могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к базовым окладам. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем МАДОУ персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к базовому окладу - до 15 %.

5.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполненных работ производятся педагогическим работникам в соответствии с критериями, определяемыми коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений.

6. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

6.2. Размер должностного оклада руководителя МАДОУ, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется трудовым договором (эффективным контрактом).

6.3. Размер должностного оклада руководителя МАДОУ определяется исходя из средней величины заработной платы основного персонала образовательного учреждения (педагогического персонала) возглавляемого им учреждения. Предельный уровень соотношения размера должностного оклада руководителя МАДОУ и средней величины заработной платы основного персонала образовательного учреждения составляет до 3-х размеров средней величины заработной платы основного персонала.

6.4. В случае изменения размера должностного оклада руководителя МАДОУ, вследствие изменения средней величины заработной платы основного персонала образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору (эффективному контракту), предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада. Должностной оклад руководителя изменяется один раз в год на 1 января.

6.5. К выплатам стимулирующего характера руководителя МАДОУ относятся премии, надбавки, доплаты.

6.6. Стимулирование руководителя МАДОУ производится по итогам работы за месяц из общего стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

6.7. В случае отсутствия средств в МАДОУ стимулирующие выплаты руководителю Учреждения не производятся.

6.8. Размер должностных окладов заместителей руководителя МАДОУ, главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.9. Порядок определения размера должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения определяется учредителем.

7. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В МАДОУ

7.1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

7.2. Для учителей-логопедов, учителей-дефектологов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 20 часов в неделю за ставку заработной платы, музыкального руководителя – не более 24 часов в неделю за ставку, для инструктора по физической культуре - не более 30 часов в неделю за ставку. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

7.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

7.4. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 7.1 и 7.2., составляет 40 часов в неделю.

8. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

8.1. Заработная плата работников МАДОУ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации и региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области базовых окладов (базовых должностных окладов), соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Приложение № 1

/Приложение №2
к постановлению администрации
Советского городского округа
от «05» ноября 2019 г. №1185/

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер базового оклада (руб.)
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ. (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	10 000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель; Инструктор по физической культуре	14 000
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	14 200
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог -психолог	14 400
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) тьютор	15 000
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением	14 000
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»		

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир	10 000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	10 000
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	10 500
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	11 000
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности;	12 500
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; дворник; сторож; кухонный рабочий; машинист по стирке спецодежды (белья); дежурный по учреждению. Рабочий по комплексному обслуживанию здания (слесарь-сантехник, плотник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	10 000
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»- Повар	10 500
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 000