****

 **-**должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

* компенсационных выплат;
* стимулирующих выплат;
* социальных выплат.
* иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате, руководитель ДОУ производит ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины МРОТ, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до МРОТ осуществляется работодателем в пределах средств субсидии, предоставленной учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, в общеобразовательных учреждениях - в пределах средств субсидии на исполнение субвенции местным бюджетам на реализацию основных общеобразовательных программ; а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается до 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.7. Порядок оплаты труда работников ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, а также настоящим Положением.

1.8. Базовая единица установлена в размере 4482 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Камчатского края.

1.9. За счет обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда руководитель ДОУ по согласованию с Управлением образования и молодежной политики вправе перераспределять средства внутри фонда и направлять их на выплату стимулирующих выплат, в т.ч. разовых премий.

1.10. Формирование фонда оплаты труда работников ДОУ
производится за счет средств субсидии, предоставленной учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг в соответствии с п. 13 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 06.10.2003 N 131 -ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" в зависимости от количества воспитанников и норматива расходов на оплату труда и начислений на оплату труда, установленного постановлениями главы администрации города Радужный; а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании фонда должностных окладов работников ДОУ, по вакантным должностям предусматриваются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы на коэффициент 1,2.

1.11. Перечень должностей по категориям работников ДОУ для формирования штатного расписания определяется согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления,
уровня управления, увеличенной на единицу.

1. Должностной оклад специалиста учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.
2. Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Размер базового коэффициента указан в *таблице 1.*

*Таблица 1*

**Размер базового коэффициента**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер базового коэффициента |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» иликвалификации (степени) «магистр» | 1,50 |
| Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Бакалавр" | 1,40 |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональноеобразование | 1,30 |
| Начальное профессиональное образование | 1,20 |
| Среднее (полное) общее образование | 1,10 |
| Основное общее образование | 1,00 |

2.5. Размер коэффициента специфики работы указан в *таблице 2.*

*Таблица 2*

**Размер коэффициента специфики работы**

|  |  |
| --- | --- |
| Типы, виды и категории учреждений, виды деятельности и категорииработников | Размер базового коэффициента |
| 1. Дошкольные образовательные учреждения
 | 0,10 |
| 1.1. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя вразновозрастной группе  | 0,05 |
| 1. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)
 | 0,10 |
| 1. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)
 | 0,20 |
| 1.4. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 1.5. Работа в учреждениях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки) |
| 1.6. Работа педагогического работника, связанная соследующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки):* работа в разновозрастной группе;
* работа с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет)
 |
| 1.7. За осуществление педагогического процесса во времязанятий и режимных моментов помощнику воспитателя,младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы) |
| 1.8. Работа помощника воспитателя в учреждениях (группах)компенсирующего вида (коэффициент применяется по фактунагрузки)  |
| 1.9. Работа педагогического работника (кроме воспитателей)за выполнение функций по работе с семьями воспитанников | 0,40 |
| 1.10. Работа воспитателя за выполнение функций по работе ссемьями воспитанников | 0,65 |
| 2. Общеобразовательные учреждения |
| 2.1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки):* проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии;
* работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики).
 | 0,05 |
| 2.2 Заведующим библиотекой и библиотечным работникам заработу с учебным фондом (коэффициент применяется наставку работы) |  |
| 1. Работа руководителей 1-2 уровня, педагогических работников в профильных классах, гимназии, лицее, школе с углубленным изучением предметов.

2.4. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:* проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки);
* заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы);
* руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).
 | 0,10 |
| 2.5. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:* выполнение обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).
1. Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)
 | 0,15 |
| 1. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки):
* в классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья;
* в классах (группах) компенсирующего обучения;
* с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения.
1. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы).
2. Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)

2.10. Работа педагогического работника, связанная среализацией воспитательной программы школы вовнеурочной деятельности (коэффициент применяется пофакту нагрузки) | 0,20 |
| 3. Учреждения дополнительного образования детей |
| 3.1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы):* заведование учебным, методическим кабинетом,

мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)руководство методическими объединениями(коэффициент применяется на ставку работы) | 0,10 |
| 3.2. Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательныхстандартов в части внеурочной деятельности (коэффициентприменяется по факту нагрузки) | 0,25 |
| 4. Учреждения сферы молодежной политики |
| Работа специалистов, относящихся к группе "педагогическийперсонал", методиста, специалиста по социальной работе, специалиста по работе с молодежью | 0,25 |

2.6. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;

- коэффициента за государственные награды

.

2.6.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам и руководителям учреждения.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан *в таблице 3.*

 *Таблица 3*

**Размер коэффициента за квалификационную категорию**

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента для руководителей, специалистов учреждения |
| высшая категорияпервая категориявторая категория | 0,350,200,10 |

2.6.2. Коэффициент квалификации за почетное звание, ведомственный знак отличия устанавливается при условии их соответствия профилю деятельности.

1. Руководящим работникам и другим работникам учреждения, ведущим преподавательскую (педагогическую) работу и имеющим почетные звания, повышение оплаты труда производится как по основной должности, так и по педагогической работе.

2.6.5. За почетное звание "Ветеран труда" доплата не производится.

**5. Компенсационные выплаты**

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными и иными особыми 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, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с
вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в
соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации по
условиям специальной оценке условий труда (аттестации рабочих мест) приказом руководителя учреждения.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

5.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и
приравненных к ним местностях.

**6. Стимулирующие выплаты**

6.1. Определение размеров выплат стимулирующего характера, порядок и условия их предоставления устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения, специфики деятельности, стратегии учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла учреждения, позиционирования на рынке услуг и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

6.2. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на
стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение
за выполненную работу:

* за интенсивность и высокие результаты работы,
* за качество выполняемых работ,
* по итогам работы;
* за стаж непрерывной работы;
* директорский фонд.

6.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы
устанавливается работникам за:

* высокую результативность работы;
* участие в выполнении важных работ, мероприятий;
* обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб

учреждения.

* обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при

реализации общеобразовательных учебных программ;

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным правовым актом. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными учреждением.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным правовым актом.

6.5. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения
работников за общие результаты но итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

* достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

* участие в выполнении важных работ, мероприятий.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах средств субсидии, предоставленной учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг; в общеобразовательных учреждениях - в пределах средств субсидии на исполнение субвенции местным бюджетам на реализацию основных общеобразовательных программ.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

1. Размеры и порядок выплаты за стаж непрерывной работы определяются в процентах от должностного оклада или тарифной ставки в соответствии с локальным нормативным правовым актом учреждения.
2. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Директорский фонд состоит из:

* постоянных выплат;
* регулярных выплат;
* разовых выплат.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется в следующем порядке:

* регулярного характера - ежемесячно, при отсутствии нарушений в выполнении должностных обязанностей, на основании приказа начальника управления образования и молодежной политики;
* постоянного характера - ежегодно, на основании приказа начальника управления образования и молодежной политики.

6.8. Помимо выплат, устанавливаемых пунктом 6.2 настоящего Положения, работникам учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, работникам и руководителю учреждения может производиться единовременное премирование к государственным или профессиональным праздникам, знаменательным и праздничным датам, по результатам работы за год (в т.ч. учебный год), за особые достижения в труде, выполнение особо важных заданий за счет обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

Единовременное премирование производится на основании приказа управления образования и молодежной политики.

Выплата единовременной премии не производится в случаях, когда работник:

* находится в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
* проработал неполный календарный месяц на день издания приказа о приеме на

работу по учреждению;

* находится в длительном отпуске (более 2-х месяцев) без сохранения заработной

платы;

* принят на работу по совместительству;
* заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).
1. Стимулирующие выплаты устанавливаются за работу, не входящую в функциональные обязанности работника.
2. Размер выплат работнику может быть изменен (уменьшен) по представлению непосредственного руководителя работника, выборного органа первичной профсоюзной организации, управляющего совета, а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка. Порядок принятия решения об изменении (уменьшении) регулируется локальным нормативным правовым актом учреждения.
3. Все виды стимулирующих выплат выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

**7. Социальные выплаты**

7.1. К социальным выплатам относятся:

* единовременная выплата молодым специалистам;
* материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в
пределах доведенных бюджетных ассигнований.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности.

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.3. Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в
ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на
профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени. Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

* работнику, принятому на работу по совместительству;
* работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
* работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

7.4. Помимо выплат, устанавливаемых в порядке, определенном пунктами 7.2 - 7.3 настоящего Положения, работникам учреждения могут осуществляться следующие выплаты в пределах средств, предусмотренных по фонду оплаты труда:

7.4.1. Материальная помощь в связи со смертью близких
родственников (родители, муж, жена, дети).

Выплачивается по заявлению работника в сумме 10000 руб. с приложением соответствующих документов (копия свидетельства о смерти с приложением документов, подтверждающих родство).

7.4.2. Материальная помощь в случае смерти работника. Выплачивается одному из членов семьи умершего работника (муж, жена, родители, дети) в размере 20000 рублей.

7.4.3. Единовременная выплата при выходе на пенсию. Руководители всех уровней и педагогические работники образовательных учреждений, имеющие стаж работы не менее десяти лег в образовательных учреждениях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

Остальным категориям работников при выходе на пенсию выплачивается единовременное вознаграждение в размере месячного фонда оплаты труда с учетом доплат и надбавок. Вознаграждение выплачивается при условии, если работнику в связи с выходом на пенсию не выплачиваются иные вознаграждения, предусмотренные муниципальными правовыми актами.

7.5. Для получения выплат, предусмотренных подпунктами 7.4.1,7.4.2. работник (член семьи умершего работника) в течение 60 календарных дней должен обратиться в администрацию учреждения с заявлением и документами, подтверждающими факт наступившего события.

**8. Иные выплаты**

8.1. К иным выплатам относятся:

- ежемесячная доплата за ученую степень;

* ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
* единовременное вознаграждение при наступлении юбилейной даты (50, 55, 60 и т.д.).

8.2. Ежемесячная доплата за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам учреждения в размере:

* 2500 рублей за ученую степень доктора наук,
* 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной доплаты за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим её наличие.

8.3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

1. Единовременное вознаграждение при наступлении юбилейной даты (50, 55, 60 и т.д.) выплачивается в размере произведения базовой единицы и базового коэффициента с учетом районного коэффициента и северной надбавки.
2. Выплаты, указанные в пунктах 8.2. и 8.3. начисляются за фактически отработанное время к должностному окладу и не образуют его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**9. Заключительные положения**

1. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и другими нормативными правовыми актами.
2. Настоящее Положение носит обязательный характер, может быть изменено и дополнено постановлениями администрации города.