Согласовано: Утверждено:

Председатель ПК Заведующая МБДОУ Детский сад № 43 «Улыбка» Детский сад № 43 «Улыбка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Полятинская \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.М. Коробенкова

«30» сентября 2019г. «30 » сентября 2019г.

Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей

Детский сад № 43 «Улыбка» Городского округа « город Якутск»

(новая редакция)

Принято на общем собрании

трудового коллектива

протокол № от «» сентября 2019 года

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Детский сад № 43 «Улыбка» (далее - Положение), разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Федеральным законом от 8 мая 2010 года N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений";

- постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол N 12;

- постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года N 290 "О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)";

- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования";

- от 5 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";

- от 3 июля 2008 года N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок";

- от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- приказом Министерством здравоохранения Республики Соха (Якутия) от 27 февраля 2019 года N 01-07/266 "Об оплате труда работников государственных, бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Саха (Якутия)".

- приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 31 октября 2017 года N 1362-ОД "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих";

- от 9 ноября 2017 года N 1424-ОД "Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных государственных учреждений". (далее - Учреждение).

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, базируются на следующих принципах:

- верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права;

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение участия органа общественно-государственного управления учреждением в оценке качества труда работников учреждения образования;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений.

1.3. Основные элементы системы оплаты труда:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

- повышающие коэффициенты к окладам;

- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя

- квалификационные характеристики (квалификационные требования).

1.4. Настоящее Положение регулирует:

- порядок условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования;

- порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих;

- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

- размер выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;

- порядок и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- порядок и условия оплаты труда и стимулирования руководителей учреждений, заместителей руководителя

- другие вопросы оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке

совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" формируется на календарный год исходя из:

1.7.1. Нормативного объема субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия);

1.7.2. Объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения муниципального задания и соответствующих лимитов штатной численности на очередной календарный год в соответствии с перечнем должностей согласно приложению N 1 к настоящему Положению за счет средств бюджета городского округа "город Якутск";

1.7.3. Средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем муниципального дошкольного образовательного учреждения городского округа "город Якутск" в соответствии со статистической отчетностью "Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми" по форме "85-К" и включают в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного фонда оплаты труда.

2**. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени**

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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" (с последующими изменениями и дополнениями).

2.2. 36 часов в неделю:

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми;

педагогам-психологам;

2.3. 20 часов в неделю:

учителям-логопедам.

2.4. 24 часа в неделю:

музыкальным руководителям;

2.5. 30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре

 2.6 Педагог дополнительного образования

18часов в неделю.

2.7. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом).

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении сдвоенных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

**3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников** муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа "город Якутск", непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике

3.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, за исключением педагогических работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по медицинским показаниям.

3.2. Фонд оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений городского округа "город Якутск", непосредственно осуществляющих учебный процесс, по модельной методике учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

3.2.1. Базовая часть фонд оплаты труда состоит из:

а) общей части, которая составляет не менее 70 процентов общего фонда оплаты труда учреждения.

б) специальной части, которая составляет не более 25 процентов общего фонда оплаты труда учреждения.

Специальная часть направляется на:

- выплаты компенсационного характера за специфику работы;

- выплаты компенсационного характера за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников;

- доплаты за ученую степень;

- доплаты за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- надбавки за педагогический стаж;

- надбавки молодым специалистам;

- надбавки за интенсивность труда.

Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 5 процентов от общего фонда оплаты труда, которая направляется для стимулирования труда работников и повышения качества предоставляемой услуги в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

3.3. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, доплат, надбавок, премии по результатам работы.

3.4. Сумма надбавок и доплат рассчитывается по следующей формуле:

 , где

С - сумма надбавок и доплат;

О - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

Нi - надбавки;

Дi - доплаты, установленные в абсолютной сумме.

3.5. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

Зб = (О + С) x РР

Зб - базовая заработная плата педагога;

О - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

С - сумма надбавок и доплат;

РР - выплаты по районному регулированию.

3.6. Надбавка за педагогический стаж устанавливается в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности, в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

3.7. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений общего образования, осуществляющим учебный процесс, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющим учебный процесс, прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

3.8. Заработная плата работника учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранении объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранении объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

3.9. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;

- работу в режиме федеральной площадки - 20 процентов;

- работу в режиме региональной площадки - 15 процентов;

- применение в работе инновационных методов и технологий - 15 процентов;

- выполнение срочных работ - 15 процентов;

- выполнение особо важных и ответственных работ - 15 процентов;

3.10. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.12. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

**4. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала**

4.1. Настоящий порядок распространяется на педагогических работников и учебно-вспомогательный персонал муниципальных учреждений образования (общеобразовательные учреждения, учреждения дошкольного и дополнительного образования, прочие образовательные учреждения),

4.2. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней Размер должностного оклада, руб.

ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня" (помощник воспитателя, ) 5 700

ПКГ "Педагогические работники"

1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель) 7 799

2 квалификационный уровень ( педагог дополнительного образования)8 266

3 квалификационный уровень ( воспитатель ,педагог-психолог) 8 733

4 квалификационный уровень ( старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)) 9 200

4.3. К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;

- надбавка за ученую степень;

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- надбавка за педагогический стаж;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений;

- доплата за развитие дополнительного образования в муниципальных образовательных учреждениях городского округа "город Якутск";

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

4.4. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;

первая квалификационная категория - до 10 процентов;

высшая квалификационная категория - до 20 процентов.

4.6. Педагогическим работникам надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за педагогический стаж в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности, в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за педагогический стаж, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за педагогический стаж. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за педагогический стаж передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.8. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж работы по специальности или должности в образовательных учреждениях.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.9. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

4.10. Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.11. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

- часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.12. Заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Педагогическому работнику, учебно-вспомогательному персоналу, осуществляющему учебный процесс, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.13. Педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;

- работу в режиме федеральной площадки - 20 процентов;

- работу в режиме региональной площадки - 15 процентов;

- применение в работе инновационных методов и технологий - 15 процентов;

- выполнение срочных работ - 15 процентов;

- выполнение особо важных и ответственных работ - 15 процентов;

- работу в режиме опорного центра дополнительного образования - 15 процентов;

- работу в режиме координационного центра - 15 процентов.

4.14.Учебно-вспомогательному персоналу осуществляющему учебный процесс, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;

- применение в работе инновационных методов и технологий - 15 процентов;

- выполнение срочных работ - 15 процентов;

- выполнение особо важных и ответственных работ - 15 процентов;

4.15. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.17. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

4.2.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней Размер должностного оклада, руб.

ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

1 квалификационный уровень (делопроизводитель) 4 757

ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

2 квалификационный уровень ( заведующий хозяйством) 4 944

4.2.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за ученую степень;

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- надбавка за выслугу лет;

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

4.2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

4.2.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по специальности или должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.2.6. Заработная плата служащих учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Служащему, при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.2.7. Служащему может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, устанавливаемый работнику, не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;

- применение в работе инновационных методов и технологий - 30 процентов;

- ненормированный режим работы - 25 процентов;

- выполнение особо важных и ответственных работ - 25 процентов.

4.2.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.29. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.2.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4.3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, в муниципальных образовательных учреждениях городского округа "город Якутск"

4.3.1. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

4.3.2. Медицинским работникам устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - до 5 процентов;

от 5 до 15 лет - до 10 процентов;

свыше 15 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении понимается как стаж по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.3.3. Заработная плата медицинских работников при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Медицинскому работнику при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.3.4. Медицинскому работнику может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;

- применение в работе инновационных методов и технологий - 30 процентов;

- выполнение срочных работ - 25 процентов;

- выполнение особо важных и ответственных работ - 25 процентов.

4.3.5. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.3.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.3.7. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом №5 настоящего Положения.

4.4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

4.4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней Размер должностного оклада, руб.

ПКГ "Общеотраслевые должности рабочих первого уровня"

1 квалификационный уровень ( дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, повар 1 - 3 разряда) 4 173

ПКГ "Общеотраслевые должности рабочих второго уровня"

1 квалификационный уровень (повар 4 - 5 разряда, ) 4 757

4.4.2. К окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;

- надбавка за выслугу лет;

- доплата за работу в сельской местности;

- персональная доплата;

- надбавка за интенсивность труда.

4.4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональный знак отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

4.4.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

от 0 до 3 лет - до 5 процентов;

от 3 до 5 лет - до 10 процентов;

свыше 5 лет - до 15 процентов.

Надбавка за выслугу лет в настоящем положении принимается как общий трудовой стаж, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

Стаж работы для выплаты определяется комиссией, созданной в муниципальном образовательном учреждении городского округа "город Якутск" с участием представительного выборного профсоюзного органа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет. Решение комиссии хранится в кадровой службе муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Приказ муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" об установлении размера надбавки за выслугу лет передается в бухгалтерию для начисления ежемесячной надбавки.

4.4.6. Заработная плата рабочих при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Рабочему при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей рабочего и выполнения им работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой до изменения (совершенствования) условий оплаты труда.

4.4.7. Рабочему может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;

- выполнение срочных работ - 30 процентов;

- выполнение работы, не входящей в должностные обязанности - до 50 процентов.

4.4.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.4.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.4.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

**5. Условия оплаты труда руководителя в муниципальных образовательных учреждениях городского округа "город Якутск"**

5.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы фактически работающих работников основного персонала (без учета вакансий и их фонда оплаты труда), возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

ДОр = ЗП(О) ср x К, где

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О) ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается в соответствии с приложением N 6 к настоящему Положению.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности до 4.

5.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в образовательных учреждениях, определен в приложении N 1 к настоящему Положению.

5.4. В расчет средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя включается оклад, надбавка за выслугу лет, надбавка за квалификационную категорию, надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия, надбавка молодым специалистам.

При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников, персональная доплата.

При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования городского округа "город Якутск" включается доплата за развитие дополнительного образования в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования городского округа "город Якутск".

5.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на начало учебного года.

5.6. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда для сохранения заработной платы, выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (с учетом ежемесячной стимулирующей надбавки и без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях на период достижения размера заработной платы, выплачиваемой для изменения (совершенствования) условий оплаты труда на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

5.7. Руководителю муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск" может быть установлена надбавка за интенсивность труда с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно учреждение в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения городского округа "город Якутск".

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливаемый работнику не может превышать 100 процентов.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается за:

- работу в условиях столичного образования - 20 процентов;

- работу в режиме федеральной площадки - 20 процентов;

- работу в режиме региональной площадки - 15 процентов;

- наличие детского загородного стационарного оздоровительного лагеря или детской летней дачи, закрепленного за муниципальным образовательным учреждением городского округа "город Якутск" - 20 процентов;

- выполнение срочных, особо важных и ответственных работ - 15 процентов.

5.8. В случае, если руководитель учреждения осуществляет учебный (учебно-воспитательный) процесс, надбавки за педагогический стаж, за квалификационную категорию, почетные звания, профессиональные знаки отличия, ученую степень по педагогической нагрузке производятся в соответствии с настоящим Положением.

5.9. Индексация должностного оклада руководителя учреждения может быть осуществлена одновременно с повышением окладов работников возглавляемого им учреждения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору:

- если в течение года, на который был установлен должностной оклад руководителя, согласно решениям Правительства Республики Саха (Якутия), нормативно-правовым актам Окружной администрации города Якутска произошло увеличение бюджетных ассигнований на оплату труда работников бюджетной сферы с направлением средств на повышение должностных окладов работников учреждения;

- если изменился перечень ежемесячных выплат к окладам (должностным окладам) и (или) их размеры. Индексация осуществляется только в случае, если решениями Правительства Республики Саха (Якутия), Окружной администрации города Якутска вводятся дополнительные выплаты (либо меняется размер), учитываемые при расчете средней заработной платы работников основного персонала, при этом средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных окладов (должностных окладов) и ежемесячных выплат на ранее установленные оклады (должностные оклады).

5.10. Премирование руководителя осуществляется за счет средств централизованных фондов стимулирования руководителей с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Фонды централизуются в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Учреждения | % от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей | % от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования главных бухгалтеров | % от ФОТ учреждений, обслуживаемых МУ ЦБ / % от ФОТ для финансово-самостоятельных учреждений |
| Общеобразовательные учреждения | 0,6 | 0,3 | 0,6/0,9 |
| Детские сады | 1,25 | 0,6 | 1,25/1,85 |
| Дополнительное образование | 1,25 | 0,6 | 1,25/1,85 |
| Учреждения, обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования | 0,6 | 0,3 | 0,6/0,9 |

Централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных учреждений образования городского округа "город Якутск" создается ежегодно и должен использоваться до конца финансового года в полном объеме.

В целях создания централизованного фонда стимулирования руководителей главный распорядитель централизует в установленных данным Положением размерах лимиты бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, и средств на предоставление бюджетным учреждениям соответствующей субсидии на иные цели. Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств, а также субсидий, предоставляемых на выполнение муниципального задания, осуществляется на основании решения главного распорядителя бюджетных средств в установленные Положением сроки, в соответствии с которым учреждению передаются лимиты бюджетных обязательств и субсидия на выполнение муниципального задания.

Размеры премирования руководителя порядок и критерии их выплат устанавливаются для муниципальных учреждений образования и учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, - главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными Положением о премировании руководителя и главного бухгалтера.

Конкретные показатели осуществления премиальных выплат руководителям устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

5.11. Порядок использования централизованного фонда стимулирования руководителей,

5.11.1. Стимулирование руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа "город Якутск" производится не реже 2 раз в год (июнь, декабрь) на основании решения рабочей комиссии и оформляется приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

5.11.2. Стимулирование руководителей образовательных учреждений включает премирование, оказание материальной помощи.

5.11.3. Размер премирования руководителей устанавливается на основании набранного количества баллов. Стоимость одного балла руководителя определяется путем деления объема средств централизованного фонда стимулирования руководителей, предусмотренных на период премирования на общее количество баллов, набранных руководителями за этот же период. Размер премии каждого руководителя определяется путем умножения набранного количества баллов (с учетом коэффициента фактически отработанного времени за период премирования) на стоимость одного балла.

5.11.4. Премирование руководителей производится по результатам работы за определенный период времени и может производиться единовременно: за высокое качество выполнения поставленной перед учреждением задачи, в связи с профессиональным праздником - День учителя.

5.11.5. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю максимальным пределом не ограничиваются.

5.11.6. При привлечении руководителя к уголовной ответственности, выявлении фактов нарушения бюджетного законодательства или нецелевого использования бюджетных средств стимулирование не производится.

5.11.7. Стимулирование руководителей производится пропорционально фактически отработанному времени за вычетом дней с учетом больничных листов. Дни отпуска считаются в общем объеме фактически отработанного времени.

5.11.8. Оказание единовременной материальной помощи производится на лечение, погребение; при пожаре, наводнении; в связи с уходом на пенсию и др. Размер стимулирующей выплаты в связи с уходом на пенсию руководителя, определяется в зависимости от стажа работы в должности руководителя образовательного учреждения, но не менее 25 000 и не более 150 000 рублей для руководителя. Предельный объем средств, направляемых на оказание материальной помощи, составляет не более 15 процентов централизованного фонда стимулирования руководителей.

5.12. Повышение квалификации руководителя осуществляется за счет средств централизованных фондов повышения квалификации руководителей.

Фонды централизуются в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Учреждения | % от ФОТ учреждений для формирования централизованно го фонда стимулирования руководителей | % от ФОТ учреждений для формирования централизованного фонда стимулирования главных бухгалтеров | % от ФОТ учреждений, обслуживаемых МУ ЦБ / % от ФОТ для финансово - самостоятельных учреждений |
| Общеобразовательные учреждения | 0,2 | 0,1 | 0,2/0,3 |
| Детские сады | 0,4 | 0,2 | 0,4/0,6 |
| Дополнительное образование | 0,4 | 0,2 | 0,4/0,6 |
| Учреждения, обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования | 0,2 | 0,1 | 0,2/0,3 |

Централизованный фонд повышения квалификации руководителей муниципальных учреждений образования городского округа "город Якутск" создается ежегодно и должен использоваться до конца финансового года в полном объеме.

Направление руководителей на повышение квалификации осуществляется на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств.

**6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. 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.

6.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей),

- за сверхурочную работу,

- работу в ночное время,

- при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы,

- за работу не входящую в круг основных обязанностей работников.

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму часов текущего месяца.

6.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

6.9. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении N 4 к настоящему Положению.

**7. Порядок и условия премирования работников учреждения**

7.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется стимулирующий фонд оплаты труда в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

Объем стимулирующего фонда оплаты труда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

7.2. Стимулирующий фонд оплату труда - это часть фонда оплаты труда, планируемая на выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда.

7.3. Стимулирующий фонд оплаты труда вводится в целях:

- повышения качества предоставляемых населению города образовательных услуг;

- повышения профессионализма и качества выполняемой работы;

- внедрения новых методов и разработок в образовательный процесс,

- использования современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;

- достижения учащимися (воспитанниками) высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом;

- стабильности и роста качества обучения;

- улучшения научно-методической подготовки педагогических работников;

- повышения качества учебно-воспитательного процесса, в том числе за развитие здорового образа жизни;

- усиления социальной защиты работников образовательных учреждений;

- подъема общественной активности работников;

- роста заинтересованности работников в конечных результатах труда;

- за результативность, качество выполняемых работ по итогам расчетных периодов, устанавливаемых приказом Главного распорядителя бюджетных средств.

7.4. Расходование средств стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется на основе Положения о стимулировании, утвержденного органом общественно-государственного управления учреждения Управляющим советом учреждения. Проекты Положений о стимулировании работников разрабатываются на основе примерных положений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с приложением N 5 к настоящему Положению.

7.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

**8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.5. Порядок определения стажа педагогической работы:

8.5.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

8.5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению N 6 к настоящему Положению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением N 7 к настоящему Положению.

**Приложение N 1. Перечень должностей работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа "город Якутск", оплата труда которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа "город Якутск"**

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений городского округа
"город Якутск", утвержденному
постановлением Окружной
администрации города Якутска

Общеотраслевые должности служащих

1. Делопроизводитель (документовед)

2. Техник (системный администратор)

3. Заведующий хозяйством

4. Шеф повар

5. Инженер по охране труда и технике безопасности

6. Бухгалтер

7. Специалист

Медицинский персонал

1. Врач

2. Старшая медсестра

3. Инструктор по гигиеническому воспитанию детей

4. Медицинская сестра

5. Фельдшер

6. Инструктор по лечебной физкультуре

Общеотраслевые должности рабочих

1. Вахтер

2. Грузчик

3. Дезинфектор (при наличии бассейна)

4. Истопник

5. Кастелянша

6. Кладовщик

7. Кухонный (подсобный) рабочий

8. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды

9. Садовник

10. Сторож

11. Уборщик служебных помещений

12. Водитель автомобиля

13. Повар

14. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий

15. Дворник

16. Швея

17. Водитель автомобиля

**Приложение N 2. Объемные показатели и порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений образования**

Приложение N 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений городского округа
"город Якутск", утвержденному
постановлением Окружной
администрации города Якутска

I. Объемные показатели

1.1. По объемным показателям для установления кратности должностного оклада руководителя учреждения образования установлены четыре группы по оплате их труда.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| Образовательные учреждения |  |  |
| 1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | из расчета за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. Количество групп в дошкольных учреждениях | из расчета на группу | 10 |
| 3. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:- в многопрофильных;- в однопрофильных:клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др. учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности;- музыкальных, художественных школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов. | за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) | 0,30,5 |
| 4. Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника | 1 |
|  | дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
|  | первую квалификационную категорию | 0,5 |
|  | высшую квалификационную категорию | 1,0 |
| 5. Наличие групп продленного дня |  | До 20 |
| 6. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях | за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием детей | До 10 |
|  | 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме | До 30 |
| 7. Наличие филиалов, УКП, интерната при образовательном учреждении (проживающих) | за каждое указанное структурное подразделение с количеством обучающихся:До 100 чел.;От 100 чел. до 200 чел.;Свыше 200 чел. | До 20До 30До 50 |
| 8. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях | Из расчета за каждого дополнительно | 0,5 |
| 9. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.): |  |  |
| спортивно-оздоровительных групп | за каждую группу | 5 |
| учебно-тренировочных групп | за каждого обучающегося дополнительно | 0,5 |
| групп спортивного совершенствования | за каждого обучающегося дополнительно | 2,5 |
| групп высшего спортивного мастерства | за каждого обучающегося дополнительно | 4,5 |
| 10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый класс | до 10 |
| 11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 12. Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения | за каждую единицу | До 3, но не более 20 |
| 13. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и прочих) | находящихся на балансе образовательных учреждений;- в других случаях | До 30До 15 |
| 14. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного, сельского хозяйства, теплиц | за каждый вид | До 50 |
| 15. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 16. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.) | за каждый вид | До 15 |
| 17. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

II. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений образования определяется не чаще одного раза в год главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

В прочих учреждениях, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, группа по оплате труда определяется в соответствии с утвержденным главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение перечнем объемных показателей.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе I, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, которому подведомственно учреждение.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям, дошкольным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года (на 1 сентября);

- по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

- по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных - по 800 чел., 3 однодневных - по 200 чел., 10 двухдневных - по 50 чел., 3 однодневных - по 200 чел., 2 четырехдневных - по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:



- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

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

III. Группы по оплате труда для руководителей муниципальных образовательных учреждений образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
| п/п | Тип (вид) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей (от суммы баллов) |
|  |  | I гр. | II гр. | III гр. | IV гр. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Общеобразовательные лицеи и гимназии | свыше 400 | до 400 | до 300 |  |
| 2. | Специализированные детско-юношеские школы олимпийского резерва (СДЮШОР) | свыше 350 | до 350 | до 250 |  |
| 3. | Общеобразовательные учреждения;дошкольные учреждения;учреждения дополнительного образования детей | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |
| 4. | Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с: отклонениями в развитии, детские загородные стационарные оздоровительные лагеря, прочие образовательные учреждения | свыше 350 | до 350 | до 250 | до 150 |
| 5 | Учреждения, обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования | свыше 200 | до 200 | до 150 | до 100 |

**Приложение N 3 Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя**

Приложение N 3

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных образовательных

учреждений городского округа

"город Якутск", утвержденному

постановлением Окружной

администрации города Якутска

Дошкольные образовательные учреждения:

Педагогические работники

**Приложение N 4. Компенсационные выплаты**

Приложение N 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений городского округа
"город Якутск", утвержденному
постановлением Окружной
администрации города Якутска

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | Наименование выплат | Размер |
| I. За специфику работы: |
| 1 | Воспитателям, помощникам воспитателя дошкольных образовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого ребенка | до 1,5 процентов |
| 2 | Уборщикам служебных помещений за уборку туалетов | до 30 процентов |
| II. За особые условия реализации программ дошкольного образования |
| 1 | За сверхнормативную среднемесячную фактическую численность детей в группе муниципального дошкольного образовательного учреждения <\*> | Воспитателям, помощникам воспитателя:от 5 до 10 детей - 15%;от 11 до 16 детей - 20%;от 17 и выше - 25% |
| 2 | Помощникам воспитателя за помощь воспитателю | до 30 процентов |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* Нормативы численности установлены исходя из предельной наполняемости групп в дошкольном учреждении общего назначения:

- в возрасте до одного года - 10 детей;

- в возрасте от одного года до трех лет - 15 детей;

- в возрасте свыше трех лет - 20 детей.

При необходимости допускается комплектование групп детьми разных возрастов. В группы с круглосуточным пребыванием принимаются дети в возрасте от 1 года до 6 лет.

Для детей, имеющих отклонения в развитии, предельная наполняемость групп в дошкольном учреждении составляет:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Дети, имеющие отклонения в развитии | Количество детей в группе до: |
|  | Ранний возраст до 2 лет | Дошкольный возраст с 3 до 7 лет |
| нарушения речи | 6 | 10 |
| с фонетико-фонематическим нарушением речи и нарушением произношения отдельных слов | - | 12 |
| нарушения слуха: |  |  |
| глухие | 6 | 6 |
| слабослышащие и позднооглохшие | 6 | 8 |
| нарушение зрения: |  |  |
| слепые | 6 | 6 |
| слабовидящие | 6 | 10 |
| с косоглазием и амблиопией | 6 | 10 |
| нарушение опорно-двигательного аппарата | 6 | 8 |
| умственно отсталые | 6 | 10 |
| с глубокой умственной отсталостью | - | 8 |
| со сложным дефектом | 5 | 5 |

**Приложение N 5. Положение по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений образования городского округа "город Якутск"**

Приложение N 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений городского округа
"город Якутск", утвержденному
постановлением Окружной
администрации города Якутска

**1. Общие положения**

1.1. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений образования городского округа "город Якутск" за особые достижения в профессиональной деятельности в виде доплат (премий).

1.2. Целью введения системы доплат (премий) работникам, является стимулирование инициативы, особых достижений педагогических работников, прочего педагогического персонала, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных учреждений образования.

**2. Основные понятия Положения**

2.1. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (доплаты, премии).

2.2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс.

2.3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции воспитателя, воспитателя групп продленного дня, педагога-психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования, старшего вожатого, тренера-преподавателя и др.

2.4. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, заместители директоров по административно-хозяйственной деятельности.

2.5. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения и культуры производится в соответствии с приказами Минздравсоцразвития об утверждении профессиональных квалификационных групп.

**3. Критерии для установления доплат (премий) педагогическим работникам и прочему педагогическому персоналу**

3.1. Основными критериями для установления доплат (премий) педагогическим работникам учреждений дошкольного образования являются:

3.2. Высокие показатели в развитии способностей детей (интеллектуальных, творческих, физических).

3.3. Формирование толерантности детей, способностей к социальной адаптации.

3.4. Включение (интеграция) родителей в образовательный процесс.

3.5. Сохранение здоровья воспитанников (снижение заболеваемости, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся и др.).

3.6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.

3.7. Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

3.8. Достижение высоких результатов в воспитательной работе.

3.9. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы в рамках выполнения федеральных, региональных, муниципальных и иных утвержденных программ.

3.10. Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование инновационных и (или) авторских программ в учебно-воспитательной работе.

3.11. Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).

3.12. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности.

3.13. Снижение (отсутствие) пропусков детей без уважительной причины.

3.14. Отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.

3.15. Образцовое содержание групповых помещений.

3.16. Повышение квалификации, профессиональная подготовка: прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программе высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре.

**4. В соответствии со спецификой работы учреждения и выполняемыми учреждением функциями учреждением разрабатываются критерии стимулирования по профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих, профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения и культуры**

Для данных категорий работников могут быть использованы следующие критерии:

4.1. Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме.

4.2. Наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения мастерских, учебных лабораторий, кабинетов, библиотек, методических кабинетов.

4.3. Содержание образовательного учреждения в образцовом состоянии (порядке).

4.4. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна территорий, помещений, кабинетов.

4.5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.

4.6. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

**5. Порядок установления доплат (премий)**

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне образовательных учреждений распределяется следующим образом:

- до 5 процентов составляет фонд руководителя, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а также юбиляров, неработающих в школе пенсионеров, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда руководителя производятся по мере необходимости. Руководитель согласует с председателем профкома кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда руководителя;

- 95 процентов и более фонд, который распределяет Управляющий совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление в муниципальном образовательном учреждении.

Конкретное соотношение фонда руководителя и остального стимулирующего фонда определяется решением Управляющего совета учреждения или органа, обеспечивающего государственно-общественное управление в муниципальном образовательном учреждении.

5.2. Источниками формирования фонда премирования являются переданные главным распорядителем бюджетных средств лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование казенных учреждений, и средства субсидий на иные цели, предусмотренные на премирование работников бюджетных и автономных учреждений, экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате сокращения неэффективных расходов фонда оплаты труда, средства, полученные от приносящей доход деятельности бюджетных и автономных учреждений.

5.3. Распределение выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплату труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, по представлению рабочей комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.4. Управляющий совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление образовательным учреждением, разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении стимулирующей части фонда.

5.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

**Приложение N 6. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы которых засчитывается в стаж педагогической работы**

Приложение N 6
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений городского округа
"город Якутск", утвержденному
постановлением Окружной
администрации города Якутска

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей организаций |
| I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификаций специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе вождению транспортных средств, работе на машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директоры (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба) |
| 2. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | 2. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты |
| 3. Органы Управления образования и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. Отделы | 3. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) |
| 4. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | 4. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| 5. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | 5. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| 6. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детскиекинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | 6. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами и секторами |
| 7. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения | 7. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог |

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**Приложение N 7. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации**

Приложение N 7
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
учреждений городского округа
"город Якутск", утвержденному
постановлением Окружной
администрации города Якутска

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам Дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусств, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. пункт 1.2 раздела I настоящего Положения), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций (см. п. 1.2 раздела I настоящего Положения) могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном