**Положение**

**о новой системе оплаты труда работников**

**МБДОУ г. Иркутска детского сада № 133**

***1. Общие положения***

1.1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников (далее - Положение) МБДОУ г. Иркутска детского сада № 133 (далее - Учреждение) разработано в соответствии со статьями 129, 133, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации г. Иркутска от 12.08.2008 №031-06-1751/8 «О новых отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Иркутска», и Положения «О новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Иркутска», а так же руководствуясь Постановлением администрации г. Иркутска от 29.01.2014г. № 031-06-53/14 « О внесении изменений в постановление администрации города Иркутска от 29.12.2010 № 031-06-3267/10» и Постановлением администрации г. Иркутска от 31.03.2014 № 031-06-353/14 «О внесении изменений в отдельные постановления администрации города Иркутска в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения, финансируемого за счет средств бюджета города Иркутска, подведомственного департаменту образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска, а также определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет бюджетных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы города Иркутска, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного законодательством Российской Федерации.

1.5. При введении новой отраслевой системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, на руководителя Учреждения возлагается обязанность обеспечить выполнение задач, возложенных на Учреждение. Для этого он наделяется необходимыми полномочиями, а также финансовыми ресурсами, в том числе на оплату труда работников.

1.6. Введение в Учреждении новой отраслевой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, актами учреждений, принимаемыми в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, муниципальными правовыми актами города Иркутска, а также настоящим Положением.

1.7. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, муниципальными правовыми актами города Иркутска, а также настоящим Положением

***2. Оплата труда работников Учреждения***

 2.1. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

 2.3. Общий фонд оплаты труда (ФОТ) учреждения состоит из базовой (постоянной) – 70%, стимулирующей (переменной) части – 30%..

2.4. Базовая часть ФОТ – это гарантированный ФОТ, предназначенный для выплаты окладов (должностных окладов), обеспечивающих материальную компенсацию работникам Учреждения за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных трудовых функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом содержания и условий труда, а также выплат компенсационного характера.

2.5. Минимальные оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются нормативными правовыми актами администрации г. Иркутска.

2.6. Для работников, выполняющих одинаковые работы и занимающих одинаковые должности, устанавливаются одинаковые размеры минимальных окладов (должностных окладов).

 2.7. Оплата труда работников учреждений включает в себя:

- оклады (должностные оклады);

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты;

2.8.1. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.8.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников.

2.8.3. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;

- за специфику работы в группе;

- молодым специалистам из числа педагогических работников;

- персональный повышающий коэффициент.

Размеры повышающих коэффициентов для молодых специалистов из числа педагогических работников, условия и порядок их установления определяются муниципальными правовыми актами города Иркутска.

2.8.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу): за квалификационную категорию и специфику работы в группе, молодым специалистам из числа педагогических работников образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.8.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, за специфику работы в группе, приведены в Приложениях №1 и № 2 к настоящему Положению.

2.8.6. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту относятся к выплатам стимулирующего характера. Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на срок выполнения поставленной задачи, работы, с учетом мнения представительного органа работников.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

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

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

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

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

2.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

 ***3. Порядок и условия установления выплат***

 ***компенсационного характера***

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основе перечня выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением мэра г. Иркутска от 12.08.2008 № 031-06-1751/8 «О новых отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Иркутска».

3.2. В перечень компенсационных выплат включаются:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, установленном законодательством;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

3.3. Компенсационные выплаты (кроме выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ без учета персональных повышающих коэффициентов.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или опасными) условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Руководитель Учреждения обязан проводить специальную оценку условий труда в порядке и сроки, установленные законодательством.

Минимальный размер выплаты компенсационного характера работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

3.5. Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. Размер доплаты 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.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00. до 06.00 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Работникам Учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Данный размер повышения оплаты труда закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

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

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

3.6. Выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате начисляются с учетом проживания и работы в указанных районах ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда (окладам (должностным окладам), компенсационным и стимулирующим выплатам).

Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

***4. Порядок и условия установления выплат***

***стимулирующего характера***

4.1. Выплаты стимулирующего характера обеспечивают поощрение работников Учреждения за эффективность труда и профессиональные достижения, влияющие на качество работы Учреждения и образовательных услуг в динамично меняющихся условиях модернизации системы образования.

4.2. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым настоящим Положением относятся следующие виды выплат:

 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

 - выплаты за качество выполняемых работ;

 - премия по итогам работы за год.

Данный перечень стимулирующих выплат является исчерпывающим.

4.3. Основаниями для стимулирования работников Учреждения являются критерии оценки профессиональной деятельности работников, определяемые Учреждением самостоятельно, применительно к наименованиям выплат стимулирующего характера, предусмотренным в п. 4.2. настоящего Положения. Критерии оценки профессиональной деятельности работников представлены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

4.4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно в пределах доведенных до Учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда, а также с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения. Объем средств на выплаты стимулирующего характера составляет не менее 30% средств на оплату труда.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере.

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются на основании приказов руководителя Учреждения.

4.7. Система выплат стимулирующего характера включает в себя:

- постоянные (согласно критериям) выплаты;

- единовременные выплаты.

4.8. Порядок определения и пересмотра размера постоянных выплат стимулирующего характера:

4.8.1. Установление постоянных выплат стимулирующего характера производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников по критериям оценки профессиональной деятельности работников.

Критерии оценки профессиональной деятельности работников Учреждения пересматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия), созданной в Учреждении с участием представительного органа работников по мере необходимости. Порядок формирования и деятельности комиссии определяется локальным нормативным актом Учреждения. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Критерии, показатели и шкала показателей передаются на рассмотрение (в том числе внесение изменений и дополнений) руководителю Учреждения для утверждения приказом.

4.8.2. По истечении каждого периода с 15 числа прошедшего по 15 число текущего (месяца) проводится оценка и самооценка профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющая провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на период.

Данные о профессиональной деятельности заносятся в индивидуальные карты работников на рассмотрение комиссии.

Секретарь комиссии заполняет индивидуальные карты, и знакомит работников с данными карты под роспись.

4.8.3. В процессе рассмотрения индивидуальных карт работников комиссия осуществляет проверку подходов к оценке выплат стимулирующего характера по каждому работнику, подсчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество баллов набранных работниками Учреждения по категориям.

4.8.4. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на общее количество набранных работниками по категориям баллов.

Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в индивидуальной карте работника баллов. Цена балла может меняться в зависимости от изменения общей суммы средств предусмотренной на выплаты стимулирующего характера.

4.8.5. Комиссия принимает решение о размере постоянных выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Учреждения, большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

4.8.6. На основании протокола комиссии руководитель Учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

4.8.7. Комиссия рассматривает письменные обращения работников Учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению принимает решение в сроки, определенные Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.8.8. Размеры постоянных выплат стимулирующего характера могут быть снижены, либо не назначены при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение работником Учреждения должностных обязанностей, снижение качественных показателей его работы;

- нарушение внутреннего трудового распорядка, нарушение трудовой дисциплины;

- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

- изменение содержания выполняемых трудовых (должностных) обязанностей;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в общественных мероприятиях, наличие ошибок в ведении документации.

4.8.9. Все случаи пересмотра размера выплат стимулирующего характера рассматриваются руководителем Учреждения в индивидуальном порядке с учетом мнения комиссии. 4.8.10. Не назначение выплат стимулирующего характера (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя Учреждения с указанием периода и причин, повлекших не назначение выплат стимулирующего характера.

4.8.11. Вновь принятым работникам выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время в период, за который начисляются выплаты стимулирующего характера.

4.8.12. Работникам в случае внутреннего совмещения выплаты стимулирующего характера начисляются только по основной должности. Деятельность по совмещаемой должности учитывается в критериях по основной должности.

4.8.13. Работникам в случае внешнего совмещения выплаты стимулирующего характера производятся по занимаемой должности в Учреждении в соответствии с критериями.

4.8.14. Работникам, по каким-либо причинам отсутствующим на работе (очередной отпуск, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы и т. д.), выплаты стимулирующего характера могут быть произведены, если работники в этот период выполнили объем работы, который может быть оценен в соответствии с критериями.

4.8.15. Карта работника не рассматривается и выплаты стимулирующего характера не назначаются, если на время работы комиссии работник уволился и ему произведен полный расчет.

4.9. Порядок определения размера единовременных выплат стимулирующего характера:

4.9.1. Процент отчислений из объема средств выплат стимулирующего характера:

Не менее 80% - на постоянные выплаты;

не более 20% - на единовременные выплаты. Конкретный размер единовременных стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом рекомендаций комиссии в пределах предусмотренных на ФОТ средств, но не более 5000 тысяч рублей. Материальная помощь может быть оказана работнику, отработавшему в учреждении не менее не менее 3 лет, за исключением непредвиденных обстоятельств при рассмотрении и решении собрания трудового коллектива:

-за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ на основании письменного поручения руководителя – от 500 (пятисот) до 5000 (пять тысяч) рублей;

- юбилейные даты (20,25,30,35,40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) - до 5000 (пять) тысячи рублей;

- свадьба работника – до 5000 (пять) тысячи рублей;

- потеря кормильца – до 5000 (пять) тысячи рублей;

- длительное дорогостоящее лечение – до 5000 (пять) тысячи рублей;

- трудное материальное положение - 3 до 5000 (пять) тысячи рублей;

- исполнение должностных обязанностей руководителя на время отпуска руководителя, болезни, учебы - до 5000 (пять) тысячи рублей;

***5. Профессиональные квалификационные***

***группы рабочих и должностей служащих Учреждения***

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и должностей служащих учреждения сформированы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" и от 29.05.2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

*ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша |

*ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Рабочие профессии, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор стиральных машин |

*ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель |

*ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по кадрам |

ПКГ должностей работников образования сформированы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 05.05.2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

*ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала*

*первого уровня*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя |

*ПКГ должностей педагогических работников*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель  |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования,  |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, педагог-психолог  |
| 4 квалификационный уровень | Старший воспитатель, учитель-логопед (логопед) |

ПКГ должностей медицинских работников сформированы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

*ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»*

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням |
| 2 квалификационный уровень | Медицинская сестра диетическая |

***6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения,***

***его заместителей***

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда руководителя (должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, включая премии) определяется департаментом образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска.

6.2. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительных соглашений к трудовым договорам) лицами, уполномоченными заключать трудовой договор с руководителями учреждений по согласованию с комитетом по бюджетной политике и финансам администрации г. Иркутска.

Должностной оклад руководителя Учреждения согласовывается в порядке, установленном нормативно-правовыми актами администрации г. Иркутска.

6.3. Должностной оклад руководителя Учреждения, установленный трудовым договором (дополнительным соглашением), может составлять до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала Учреждения.

При этом к основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала, от которой определяется размер должностного оклада руководителя, учитываются только оклады и выплаты стимулирующего характера работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Порядок расчета средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается правовым актом мэра города Иркутска.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя Учреждения.

6.4. Руководителю, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя в процентах к должностным окладам или в абсолютном размере.

6.5. Заместителям руководителя могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера, в т.ч. премирование руководителя производится с учетом показателей эффективности работы Учреждения и работы самого руководителя Учреждения.

Порядок и условия стимулирующих выплат, в т.ч. премирование руководителя устанавливаются департаментом образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска в дополнительном соглашении к трудовому договору. Виды и размеры выплат стимулирующего характера должны быть отражены в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с руководителем на основании нормативного правового акта главного распорядителя бюджетных средств, определяющего целевые показатели оценки эффективности работы и условия материального стимулирования руководителя.

 6.7. Не выплачивается премия руководителю Учреждения в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

- наличие фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины;

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения или совершения прогулов;

- наличие актов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей;

- несоблюдения значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников со средней заработной платой в Иркутской области;

6.8. Для осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения департамент образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска вправе централизовать до 3 процентов ассигнований, выделяемых на оплату труда работников подведомственных учреждений.

Конкретный процент централизованных ассигнований на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется департаментом образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска в зависимости от размера ФОТ, планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом результатов деятельности Учреждения, объемов, их сложности и социальной значимости.

Централизованные бюджетные ассигнования распределяются департаментом образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска между подведомственными ему учреждениями и используются до конца финансового года.

6.9. В случае отсутствия решения департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска о предоставлении руководителю Учреждения стимулирующих выплат за счет централизованных бюджетных ассигнований соответствующие средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты работникам данного подведомственного учреждения.

6.10. Распределение централизованных бюджетных ассигнований может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

6.11. Размеры и условия стимулирования заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в учреждении, на основе порядка и условий установления выплат стимулирующего характера, предусмотренных в разделе 4 настоящего Положения.

***7. Индивидуальные условия оплаты труда***

7.1. По решению руководителя Учреждения работникам, имеющим опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда на срок до 1 года.

7.2. Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

7.3. Индивидуальные условия оплаты труда не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности предусмотренные настоящим Положением.

***8. Делопроизводство***

8.1. Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляются протокольно.

8.2. Протокол заседания ведет секретарь комиссии.

8.3. Протокол заседания комиссии пронумеровывается постранично, прошнуровывается, скрепляется подписью руководителя и печатью ДОУ.

8.4. Индивидуальные карты оценки профессиональной деятельности работника оформляет секретарь, подписывают все члены комиссии, председатель комиссии.

8.5. Ответственность за ведение и хранение протоколов заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и индивидуальных карт оценки профессиональной деятельности работника возлагается на секретаря заседания.

8.6. Срок хранения протоколов заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и индивидуальных карт оценки профессиональной деятельности работника составляет 1 год.

Приложение № 1 к Положению о новой системе оплаты труда

**Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели квалификации | Размер повышающего коэффициентадля педагогических работников |
| Высшая квалификационная категория | 1,5 |
| Первая квалификационная категория | 1,3 |

Приложение № 2 к Положению о новой системе оплаты труда

**Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за специфику работы в группах компенсирующей направленности**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | │  Показатели специфики работы  | Размер повышающего коэффициента |
|  1 | За работу в группах компенсирующей направленности: - педагогическим работникам - другим работникам Конкретный перечень работников, которым может устанавливаться повышающий коэффициент, определяется руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников данного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья. |  0,20 0,15 |