

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. Переход учреждения на новую отраслевую систему оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, применяемыми 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, согласно ст. 164-188 Трудового кодекса Российской Федерации;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

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

- мнения представительного органа - общего собрания работников учреждения.

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.ФОТ образовательного учреждения состоит из базовой (постоянной), стимулирующей (переменной) части.

 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.Стимулирующие выплаты не гарантированы всем работникам, они не мо­гут быть уравнительными в силу своего назначения. Стимулирующие выплаты должны назначаться исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые (т. е. за превышение «нормального» выполнения трудовых обязанностей), свиде­тельствующие о достижениях и успехах в работе.

 2.6. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в соответствии с ПКГ и с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, но не ниже размеров, определённых данным Положением.

2.7. Минимальные оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются нормативными правовыми актами администрации г. Иркутска.

 2.8. Оплата труда работников учреждения 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 отдельном учреждении, 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.

*(постановление администрации города Иркутска от 16.02.2016 № 031-06-93/6)*

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, за специфику работы в отдельном учреждении, группе образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

*(в ред.постановления администрации г.Иркутска от 14.06.2011 №031-06-1062/11)*

2.8.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию приведены в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.8.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за специфику работы в отдельном учреждении, группе, приведены в Приложении №2 к настоящему Положению.

2.8.7. 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 (должностного 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.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0 может быть установлен всем категориям работников.

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

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

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

2.9. 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.

2.11. При наличии в учреждении экономии ФОТ, а также доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в соответствии с Положением о материальной помощи.

**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 города 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.

*(в ред. постановления администрации г.Иркутска от 31.03.2014 № 031-06-353/14)*

- 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, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

*(в ред. постановления администрации г.Иркутска от 14.06.2011 №031-06-1062/11)*

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области).

*(перечень утверждённый Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 N 1029) и руководствуясь Постановлением Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989 N 794 "О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края")*

3.3. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области),

установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ без учета персональных повышающих коэффициентов, повышающего коэффициента молодым специалистам из числа педагогических работников.

*(в ред. постановления администрации г.Иркутска от 14.06.2011 № 031-061062/11)*

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 и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Руководитель учреждения обязан проводить специальную оценку условий труда в порядке и сроки, установленные законодательством.

*(в ред. постановления администрации г.Иркутска от 31.03.2014 №031-06-353\14)*

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

*(в ред. постановления администрации г.Иркутска от 31.03.2014 №031-06-353\14)*

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

*(в ред. постановления администрации г.Иркутска от 31.03.2014 №031-06-353\14)*

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, 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 до 6 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 учётом мнения представительного органа работников учреждения.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся 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 местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области) начисляются в соответствии с действующим законодательством 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 Положением об оплате труда работников учреждения, относятся следующие виды выплат:

 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

 - выплаты за качество выполняемых работ;

 - премиальные выплаты по итогам работы.

Данный перечень стимулирующих выплат является исчерпывающим.

4.3. Стимулирование работников учреждения осуществляется на основании критериев оценки профессиональной деятельности работников, определяемые учреждением самостоятельно применительно к наименованиям выплат стимулирующего характера, предусмотренным п. 4.2. настоящего Положения, и утверждаемые приказом руководителя учреждения. Перечни критериев оценки профессиональной деятельности работников отражены в индивидуальных картах работников в Приложении № 3 к настоящему Положению.

4.4.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, настоящим Положением.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

4.6. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основании приказов **руководителя учреждения.**

4.8. Система выплат стимулирующего характера включает в себя:

- постоянные (на определенный период, но не более 1 календарного года) выплаты;

- единовременные выплаты.

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

4.9.1. 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, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее комиссия) (в течение выбранного в учреждении периода – квартал) по результатам работы за истекший период. Порядок формирования и деятельности комиссии определяется Положением о комиссии, утвержденным руководителем Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 75*.* Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.В целях усиления роли выплат стимулирующего характера учреждение определяет минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка (например, выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам выплачиваются от 1 балла и более; учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу от 1 балла и более).

Данные критерии, показатели и шкала показателей на следующий период (квартал), а также минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливаются стимулирующие выплаты, передаются на рассмотрение (в том числе внесение изменений и дополнений) руководителю учреждения для утверждения приказом руководителя учреждения.

4.9.2. В течение каждого периода руководителем учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на следующий период.

Данные мониторинга заносятся в индивидуальные карты работников на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, а также рекомендаций комиссии. Руководитель учреждения назначает лицо, ответственное за заполнение индивидуальных карт работников.

 Индивидуальные карты заполняются самим работником, затем на основании сведений старшего воспитателя, заместителя заведующей по административно-хозяйственной части (завхоза), а также рекомендаций комиссии данные мониторинга заносятся в индивидуальные карты работников членами комиссии.

Лица, ответственные за заполнение индивидуальных карт работников, знакомят работников с данными карты под роспись после работы комиссии.

Образцы индивидуальных карт работников представлены в Приложении №3 к настоящему Положению.

4.9.3. 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.

4.9.4. 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. (Пример: на выплаты стимулирующего характера педагогических работников направляется от 65-70 % фонда, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – от 30- 35%). Цена балла варьируется в зависимости от суммы месячного фонда стимулирующих выплат.

Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в индивидуальной карте работника баллов, делится на количество производственных календарных дней и умножается на фактически отработанных дней по табелю.

4.9.5. 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.

4.9.6. 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.

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

4.9.8. Размеры постоянных выплат стимулирующего характера могут быть пересмотрены и снижены от 25% до 50% (на усмотрение членов комиссии при условии принятия единогласного решения) при следующих обстоятельствах:

- однократное некачественное исполнение работником учреждения должностных обязанностей (проведение занятий, соблюдение режима, организация прогулки, оформление документации, участие в методических мероприятиях), повлекшее снижение качественных показателей его работы;

- однократная (устная) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

- однократное нарушение санитарно-эпидемиологического режима (не повлекшее за собой тяжких последствий),

- однократное нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей (не повлекшее за собой вреда здоровью детей);

- однократное нарушение педагогической и служебной этики (не повлекшее за собой вреда участникам образовательного процесса),

- однократное нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности (н повлекшее за собой последствий);

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы, однократно;

- пассивность в участии в общественных мероприятиях;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

- систематического курения в рабочее время.

 4.9.9. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются в случае:

- грубого нарушения Инструкции по охране жизни и здоровья детей (травмы, самовольного ухода воспитанника с территории ДОУ);

- систематического нарушения трудовой дисциплины;

- порчи и потери государственного имущества;

- систематического нарушения педагогической и служебной этики;

- наличия обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) в том числе в вышестоящие инстанции;

- наличия прогулов;

- появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения или распитии спиртных напитков на рабочем месте;

Информация о нарушении должна быть зафиксирована документально (докладная старшего воспитателя, заместителя заведующей по АХЧ, медсестры, акты контролирующих организаций, жалобы, в том числе в вышестоящие инстанции).

4.9.10. 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.

4.9.11. Все случаи пересмотра размера выплат стимулирующего характера рассматриваются руководителем учреждения в индивидуальном порядке с учетом мнения комиссии, представителя работников учреждения и указываются в коллективном договоре.

4.9.12. 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.

4.10. Порядок определения размера единовременных выплат стимулирующего характера:

4.10.1. Единовременные выплаты (премии) стимулирующего характера производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- *выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ:*

выполнение срочных работ по снегоуборке, устранению явлений гололёда, уборке опавшей листвы, разбивке цветников и т.п. – 3000 рублей;

 за организацию и проведение ремонтных работ повышенной сложности – 5000 рублей;

*-выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом:*

-пошив изделий и изготовление атрибутов повышенной сложности – 3000 рублей;

 - *проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к трудовым (должностным) обязанностям:*

 - за участие в региональных, муниципальных конкурсах, способствующих повышению имиджа ДОУ – 3000 рублей;

Данные выплаты устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

4.10.2. Конкретный размер единовременных стимулирующих выплат устанавливается ежемесячно приказом руководителя учреждения с учетом рекомендаций комиссии в пределах, предусмотренных на ФОТ средств.

1. **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 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  |
| 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 |

1. **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, по согласованию с комитетом по бюджетной политике и финансам администрации г. Иркутска.

6.2.Заработная плата руководителя учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) лицами, уполномоченными заключать трудовой договор с руководителями учреждений по согласованию с комитетом по бюджетной политике и финансам администрации города Иркутска, а его заместителем – руководителем учреждения. Должностной оклад руководителя согласовывается в порядке, установленном нормативно-правовыми актами администрации города Иркутска.

6.3.Должностной оклад руководителя учреждения, установленный трудовым договором (дополнительным соглашение), 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 данное учреждение.

Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу учреждения, предусмотрен в приложении №8 к настоящему Положению

*(в ред.постановления 29.01.2014 №031-06-53/14)*

 При расчёте 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 расчёта заработной платы для определения должностного оклада руководителя учреждения устанавливается правовым актом мэра города Иркутска

 Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

*( в ред. постановления администрации г.Иркутска от 14.06.2011 3031-06-1062/11)*

6.4.Руководителям и их 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 отражается в трудовых договорах. Выплаты компенсационного характера устанавливаются 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, осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с муниципальным заданием учреждения.

 Порядок и условия стимулирующих выплат, в т.ч. премирование руководителю, ежегодно 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 критерии оценки эффективности работы и условия материального стимулирования и премирования руководителя.

 6.7. Размер стимулирующих выплат руководителям учреждений уменьшается в следующих случаях:

- при снижении количественных показателей, характеризующих качество и (или) объем (содержание) оказываемых учреждением услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным для учреждения;

- при наличии травм детей (обучающихся) во время пребывания в учреждении и при наличии травм работников во время пребывания в учреждении (или при выполнении поручений руководителя вне учреждения);

- при показателях заболеваемости детей выше среднегородского уровня;

- при наличии существенных недостатков в организации работы учреждения, выявленных в ходе проверок;

- при наличии обоснованных жалоб на работу учреждения.

Руководителю учреждения не выплачивается премия за 4 квартал при несоблюдении (недостижении) устанавливаемых приказом заместителя председателя комитета по социальной политике и культуре - начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области во исполнение размера соотношения, предусмотренного постановлением администрации г. Иркутска [от 14.05.2013 N 031-06-997/13 "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты"](http://docs.cntd.ru/document/440526912)) "Изменения в отраслях социальной сферы города Иркутска, направленные на повышение эффективности муниципальной системы образования" на 2013 - 2018 годы".

*(абзац введен постановлением администрации города Иркутска*[*от 29.01.2014 N 031-06-53/14*](http://docs.cntd.ru/document/440524004)*)*

Руководителю учреждения не выплачивается премия за 4 квартал в случае несоблюдения (превышения) предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, установленного на отчетный финансовый год приказом заместителя председателя комитета по социальной политике и культуре - начальника департамента образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска.

*(абзац введен постановлением администрации города Иркутска*[*от 29.01.2014 N 031-06-53/14*](http://docs.cntd.ru/document/440524004)*)*

 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 либо руководителям и (или) работникам других учреждений.

 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 и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в учреждении, на основе порядка и условий установления выплат стимулирующего характера, предусмотренных в разделе4настоящегоПоложения.

**7. Индивидуальные условия оплаты труда**

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

* За ведение официального сайта ДОУ – 2000 рублей;
* ведение документации комиссии по распределению стимулирующего фонда – 1000 рублей;
* оформление приказов и больничных листов – 1000 рублей;
* ведение АИС – 2000 рублей;
* обеспечение работ по контрольно-пропускному режиму, административное дежурство – 1000 рублей;

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 настоящим 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 (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

**8. Заключительные положения**

8.1.Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательном учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

8.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом по оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Иркутска детского сада № 75 в порядке, установленном трудовым законодательством.

8.3. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**Приложение N 1**

к Положению об оплате труда

работников МБДОУ города Иркутска детского сада № 75
**Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию**

*(в ред. постановления администрации г. Иркутска*[*от 07.12.2012 N 031-06-2394/12*](http://docs.cntd.ru/document/801404331)*)*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Показатели квалификации | Размер повышающего коэффициента для педагогических работников | Размер повышающего коэффициента для медицинских работников, занятых в образовательных учреждениях |
| Высшая квалификационная категория | 0,5 | 0,25 |
| Первая квалификационная категория | 0,3 | 0,15 |

Заведующий МБДОУ г. Иркутска детским садом № 75 Н.В. Цыбина

**Приложение № 2**

к Положению об оплате труда работников МБДОУ города Иркутска детского сада № 75

*(в ред. постановлений администрации г. Иркутска от 14.06.2011 N 031-06-1062/11, от 29.01.2014 N 031-06-53/14)*

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

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Показатели специфики работы | Размер повышающего коэффициента |
| За работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях компенсирующего вида (в группах оздоровительной, компенсирующей и комбинированной направленности): |  |
| - педагогическим работникам; | 0,20 |
| - другим работникам. | 0,15 |
| 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 или нуждающимися в длительном лечении |  |

Заведующий МБДОУ г. Иркутска детским садом № 75 Н.В. Цыбина