

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №134

236029, г. Калининград, ул. Старшего лейтенанта Сибирякова, 46. Телефон, факс (4012)218410

ПРИНЯТО
общим собранием
работников
Протокол № 3
от 09.12.2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДРУГИХ ВЫПЛАТ, ПРОИЗВОДИМЫХ В РАМКАХ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования условий оплаты труда работников МАДОУ ЦРР д/с №134 (далее - учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.2. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда работников учреждения, работодателем, для которого является заведующий учреждения, и предусматривает единые принципы оплаты труда с учетом государственных гарантий по оплате труда работников, а также определяет порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

1.3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников учреждения определяются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, приказами заведующего учреждением, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работников не может быть ниже размера минимальной заработной плате в Калининградской области при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (ст. 133.1 ТК РФ).

2. Порядок установления базовых окладов

2.1. Базовый оклад педагогического персонала учреждения устанавливается в размере 15 400 (четырнадцать тысяч) рублей в месяц.

2.2. Базовый оклад административного персонала учреждения устанавливается:

- бухгалтера в размере 14700 (четырнадцать тысяч семьсот) рублей в месяц;
- делопроизводителя в размере 14700 (четырнадцать тысяч семьсот) рублей в месяц.

2.3. Базовый оклад учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливается:

- младшего воспитателя в размере 9 450 (девять тысяч четыреста пятьдесят) рублей в месяц;

2.4. Базовый оклад младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается:

- повара в размере 11 000 (одиннадцать тысяч) рублей в месяц;
- кухонного рабочего в размере 10 000 (десять тысяч) рублей в месяц;
- кладовщика в размере 10 000 (десять тысяч) рублей в месяц;
- уборщика служебных помещений в размере 9 450 (девять тысяч четыреста пятьдесят)

рублей в месяц;

- уборщика территории (дворника) в размере 10 500 (десять тысяч пятьсот) рублей в месяц;
- рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий в размере 10 000 (десять тысяч) рублей в месяц;
- сторожа в размере 11 000 (одиннадцать тысяч) рублей в месяц;
- оператора теплового пункта в размере 10 000 (десять тысяч) рублей в месяц;
- кастелянши в размере 10 000 (десять тысяч пятьсот) рублей в месяц;
- грузчика в размере 10 000 (десять тысяч) рублей в месяц;
- швеи в размере 10 000 (десять тысяч) рублей в месяц;
- машиниста по стирке и ремонту спецодежды в размере 10 000 (десять тысяч) рублей в месяц;
- шеф-повара в размере 11 500 (одиннадцать тысяч пятьсот) рублей в месяц.

2.4. Базовые оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным заведующим учреждения.

3. Порядок и условия установления базовой части фонда оплаты труда педагогических работников

3.1. К базовой части фонда оплаты труда педагогических работников относится:

- базовый оклад;
- надбавка за педагогический стаж работы;
- надбавка за уровень образования;
- надбавка за уровень квалификации;
- надбавка за стаж педагогической работы до 3-х лет.

3.2. Надбавка за стаж педагогической работы устанавливается работникам учреждения в процентном соотношении по отношению к базовому окладу:

- от 2-х до 5-и лет - 5%;
- от 6-и до 10-и лет - 7%;
- от 11-и и выше - 10%.

3.3. Надбавка за уровень образования устанавливается педагогическим работникам учреждения в процентном соотношении по отношению к базовому окладу:

- среднее специальное образование - 5%;
- высшее образование - 10%.

3.4. Надбавка за уровень квалификации устанавливается педагогическим работникам учреждения в процентном соотношении по отношению к базовому окладу:

- первая квалификационная категория — 15%;
- высшая квалификационная категория — 25%.

3.5. Надбавка за стаж педагогической работы до трех лет, молодым специалистам, в процентном соотношении по отношению к базовому окладу — 10 %.

4. Порядок и условия установления специальной части фонда оплаты труда работников

4.1. К специальной части фонда оплаты труда работников относятся надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук – 2000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей в месяц;
- за почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования Российской Федерации» - 1000 рублей в месяц;
- знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» - 1000 рублей в месяц.
- за наличие нагрудных знаков «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации

(Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации) - 500 рублей в месяц.

4.2. При наличии нескольких почетных званий, государственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.3. При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При присвоении государственной награды, почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

5. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам учреждения

5.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах с работниками учреждения в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к базовому окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.3 К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавки, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей за временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты осуществляются в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Размер доплаты за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в соответствии с п.4.3. Раздела 4. Оплата труда и нормы труда Территориального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» на 2018-2020 годы осуществляется в повышенном размере, не ниже 30 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от базового оклада.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка за работу педагогических работников с детьми в группах компенсирующей направленности (логопедические группы);
- надбавка за работу с детьми в группах раннего возраста (1-3 года);
- надбавка за стаж работы в данном учреждении;
- надбавка за профессиональный рост на базе учреждения;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительная премия.

6.2. Надбавка за эффективность работы устанавливается работникам учреждения один раз в квартал по состоянию на 1 января, 1 апреля, 1 июля, 1 октября текущего года, при достижении целевых показателей эффективности работы работников учреждения,

установленных в приложениях №№ 1- 16 к настоящему Положению.

6.2.1. Работник учреждения предоставляет в комиссию по оценке эффективности деятельности работников (далее – комиссия) доклады о достижении целевых показателей эффективности работы за отчетный период (1-ый, 2-ой, 3-ий, 4-ый квартал) в срок до 12 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

6.2.2. Оценку достижения целевых показателей эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия, созданная учреждением. Количество членов комиссии должно быть не менее пяти. комиссия правомочна проводить заседания и принимать решения при присутствии не менее двух третей состава комиссии. В состав комиссии включаются работники учреждения. К работе могут привлекаться работники входящие в различные иные Комиссии, осуществляющие контроль за качеством образовательного процесса.

6.2.3. Решения комиссии оформляются протоколами заседаний комиссии, которые подписываются всеми присутствующими на заседании членами комиссии в срок не более 2 рабочих дней после даты заседания.

Комиссия осуществляет оценку достижения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Срок хранения протоколов пять лет.

6.2.4. Оценка достижения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложениями №№ 1- 15 к настоящему Положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. Надбавка за эффективность работы устанавливается работникам учреждения приказом заведующего учреждения. Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к базовому окладу и равен количеству баллов итоговой оценки.

Срок хранения докладов о достижении показателей эффективности работы всех категорий работников учреждения составляет пять лет.

6.2.5. Надбавка за эффективность работы выплачивается работникам учреждения ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (квартал), в размере, установленном приказом заведующего учреждения, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам учреждения заработной платы.

Работник учреждения несет личную ответственность за не предоставление и (или) не своевременное представление документов, за достоверность указанных в них сведений.

6.3. Работникам учреждения устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от базового оклада, по итогам деятельности текущего финансового года.

6.3.1. Заведующий учреждения в срок до 31 декабря текущего года издает приказ на установление надбавки на следующий финансовый год.

6.3.2. Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

6.4. Надбавка за сложность, напряженность, качество работы (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы в случае:

- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;
- нарушения трудовой дисциплины;
- применения дисциплинарного взыскания;
- наличия просроченной задолженности по родительской плате;
- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов администрации

учреждения, решений педагогического совета, решений общего собрания работников, несвоевременного и некачественного предоставления отчетной документации и информации;

- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе тематического, оперативного контроля;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы в случае:

- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

- невыполнения нормы посещаемости.

6.5. Надбавка за работу с детьми в группе компенсирующей направленности (логопедическая группа) устанавливается педагогическим работникам учреждения в процентном соотношении по отношению к базовому окладу:

- воспитатель - 10%;

- учитель — логопед - 20 %.

6.6. Надбавка за работу с детьми в группе раннего возраста (1 - 3 года) устанавливается педагогическому персоналу (воспитатель) в процентном соотношении по отношению к базовому окладу — 20 %, учебно-вспомогательному персоналу (младший воспитатель) в процентном соотношении по отношению к базовому окладу — 10 %.

6.7. Работникам учреждения надбавка за стаж работы в данном учреждении устанавливается в следующих размерах:

- за стаж работы от 3 до 10 лет – 500 рублей в месяц;

- за стаж работы от 11 лет и более – 1 000 рублей в месяц.

Надбавка за стаж работы в данном учреждении изменяется со дня достижения соответствующего стажа работы в учреждении.

6.8. Надбавка за профессиональный рост на базе учреждения устанавливается работникам учреждения в процентном соотношении по отношению к базовому окладу — 20%.

6.9. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам учреждения одновременно по итогам выполнения таких работ.

6.9.1. Работникам учреждения приказом заведующего учреждением устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от базового оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.10. Работникам учреждения поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

- с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения);

- с профессиональными, государственными праздниками (День работников дошкольного образования, День защитника Отечества, Международный женский день), а также по итогам учебного, финансового года.

6.11. Поощрительные премии могут выплачиваться по итогам личного вклада работникам учреждения в достижении высоких показателей деятельности учреждения.

6.12. Поощрительные премии выплачиваются работникам учреждения на основании приказа заведующего учреждением, в размере до 100% от базового оклада, либо в абсолютных размерах, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Поощрительные премии выплачиваются работникам учреждения по основной работе, работникам, работающим по совместительству, пропорционально отработанному времени, при наличии оснований для их выплат.

7. Порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений

7.1. Материальная помощь предоставляется работникам учреждения, в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций

(пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

7.2. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения на основании приказа заведующего учреждения по заявлению работников учреждения при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от базового оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Согласовано председатель СООС
 И.И.Володченко