

СОГЛАСОВАНО

*Председатель профсоюзной организации
Бюджетного учреждения*

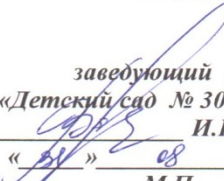
МБДОУ «Детский сад № 30» г.о. Самара


_____ **Н.В. Сосова**
« 31 » _____ 08 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МБДОУ

«Детский сад № 30» г.о. Самара


_____ **И.Н. Варенникова**

« 31 » _____ 08 2018 г.

М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада общеразвивающего вида № 30» городского округа Самара (далее – учреждение).

Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления
Правительства Самарской области», основании Постановления

Администрации городского округа Самара № 1098 от 25.12.2017г. «О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

- базовой части (не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения), в которую включается оплата труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных);
- стимулирующей части (не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения, в том числе заведующего учреждением), которая включает надбавки стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат .

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников

(интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

- выплаты медицинским работникам, воспитателям и помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;
- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам;
- единовременная премия из фонда экономии заработной платы.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей служащих и профессий рабочих.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара.

1.9. Заведующий учреждением своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования и квалификационной категории, рабочим - с учетом квалификационного разряда.

1.10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.11. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда (базовой и стимулирующей части), сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год), может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование (единовременные премии) работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.15. На выплату материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской деятельности (платные образовательные услуги).

2. Условия оплаты труда заведующего учреждением и главного бухгалтера

2.1. Должностной оклад заведующего учреждением определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

2.2. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего учреждением.

2.3. Должностные оклады заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

2.4. С учетом условий труда заведующему учреждением и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера заведующему учреждением является приказ Департамента образования.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

2.7. Назначение стимулирующих выплат заведующему учреждением осуществляется по решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица.

2.8. По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица заведующему учреждением могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за сложность и напряженность работы;
- премия за период работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия;
- надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг.

2.8.1. Для установления надбавки за сложность и напряженность работы заведующему учреждением используются следующие показатели:

- выполнение большого объема работ;
- качественное выполнение срочных работ;
- выполнение работ, определенных в рамках проведения мероприятий различного уровня (районного, городского, областного, общероссийского и международного);
- выполнение заданий особой важности.

Надбавка за сложность и напряженность работы заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования на срок не более одного года. Размер указанной надбавки предельным размером не ограничивается.

2.8.2. Премия за период работы (месяц, квартал, полугодие, год) заведующему учреждением устанавливается и выплачивается в зависимости от выполнения установленных критериев.

При невыполнении критериев премирования премия может быть уменьшена или не начислена.

2.8.3. Заведующему учреждением может быть выплачена единовременная премия:

- в связи с профессиональными праздниками;
- умелое и оперативное руководство по предупреждению и ликвидации последствий форс-мажорных ситуаций.

2.8.4. Заведующему учреждением может выплачиваться надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг в зависимости от выполнения следующих критериев:

- оперативность учета социального заказа на получение платных дополнительных образовательных услуг;
- эффективность организации платных дополнительных образовательных услуг;
- эффективность обеспечения контроля процесса предоставления платных дополнительных образовательных услуг;
- соблюдение финансовой дисциплины при расходовании средств, полученных от предоставления платных дополнительных образовательных услуг;
- отсутствие обоснованных жалоб на организацию и предоставление платных дополнительных образовательных услуг.

Размер надбавки за предоставление платных дополнительных образовательных услуг устанавливается заведующему учреждением решением комиссии по распределению стимулирующих выплат в размере до 10 процентов от общей суммы начисленных доходов от предоставления данных услуг в соответствующем месяце, но не более величины месячной заработной платы заведующего учреждением.

2.9. Заведующему учреждением может быть выплачена материальная помощь по решению работодателя в следующих случаях:

- длительного (более одного месяца) заболевания работника;
- заболевания, требующего оперативного вмешательства либо необходимость дорогостоящего лечения;
- тяжелого финансового положения, связанного с утратой в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;
- смерти работника или смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);
- юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения);
- бракосочетания работника;
- рождения ребенка;
- увольнения в связи с выходом на пенсию из данного учреждения впервые.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи заведующему учреждением является его заявление с приложением подтверждающих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Материальная помощь заведующему учреждением выплачивается по приказу Департамента образования.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Работникам Бюджетного учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника в процентах без учета доплат и надбавок.

К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации), закрепленного в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются или отменяются.

3.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. К сверхурочной работе привлекаются работники в соответствии со статьей 99 ТК РФ с письменного согласия работников.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Расчет сверхурочной работы сторожей проводится в конце финансового года при суммировании сверхурочных за весь период финансового года.

3.6. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада),

если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.9. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.10. Работникам Бюджетного учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Начисление и выплата доплат производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени и с учетом содержания или объема дополнительной работы. Конкретные размеры доплат за выполнение дополнительных обязанностей устанавливаются в приказе заведующего Бюджетным учреждением и в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

3.11. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601

учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Порядок установления стимулирующей выплаты :

4.1.1. Установление стимулирующей выплаты работникам производится по результатам работы за определенный период и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения и производится по результатам работы за 8 месяцев и 4 месяца, с сентября до января (4 месяца: сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь) и с января до сентябрь (8 месяцев: январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август) текущего года

4.1.2. Критерии оценки качества (критерии эффективности) установлены в Приложении.

4.1.3. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в баллах. Количество баллов работника по подкритериям каждого критерия суммируется (ОКБ_{р(к)}). Общее количество баллов всех работников, имеющих право на вышеуказанные выплаты, по каждому критерию суммируется (ОКБ_{вр(к)}) Расчет стимулирующей выплаты сотруднику по каждому критерию производится по формуле:

$$СЧф_{(к)} : ОКБ_{вр(к)} \times ОКБ_{р(к)} = СВр_{(к)}$$

где:

СЧф_(к) – стимулирующая часть ФОТ по критерию,

ОКБ_{вр(к)} – общее количество баллов всех работников по критерию,

ОКБ_{р(к)} – общее количество баллов работника по критерию,

СВр_(к) – стимулирующая выплата работника по критерию.

4.1.4. В соответствии с установленными критериями работники два раза за учебный год до 20 сентября и до 20 января предоставляют комиссии по распределению стимулирующих выплат листы самооценки с приложением необходимых документов по результатам деятельности в течение с сентября по декабрь (4 месяца) и с января по август (8 месяцев) текущего года.

4.1.5. Комиссия по распределению стимулирующих выплат после получения информации о показателях деятельности работников рассматривает предоставленные материалы.

4.1.6. Размер стимулирующей выплаты каждого работника устанавливается согласно решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

4.1.7. На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат заведующий учреждением издает приказ, где указываются все стимулирующие выплаты по всем критериям в определенной денежной сумме.

4.1.8. Размер стимулирующей выплаты по результатам работы за период может быть снижен или может быть не начислен в случаях:

- невыполнения установленных критериев;
- ненадлежащего исполнения должностных обязанностей,
- некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка ДОУ;
- нарушения работником норм охраны труда и пожарной безопасности;
- невыполнения приказов, распоряжений заведующего ДОУ и уполномоченных им должностных лиц;
- случаев травматизма воспитанников по вине работника.

9. Работникам, отработавшим неполный период, стимулирующая выплата за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.1.10. При образовавшейся экономии стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ финансовые средства могут быть перераспределены на стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения.

4.2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам, впервые поступившим на работу в дошкольное учреждение в течение учебного года.

4.2.1. Работникам, впервые поступившим на работу в дошкольное учреждение в течение учебного года, устанавливаются временные стимулирующие выплаты по критериям до следующей сдачи критериев.

№	Должность	Критерии оценки качества работы сотрудников по должностям			
		за применение инновац. технологий (баллы)	за сложность контингента воспитанников (баллы)	за обеспечение высокой посещаемости (баллы)	за качество воспитания и сохранение здоровья воспитанников (баллы)
1	Педагогические работники	3	5	5	10
2	Младший воспитатель		5	5	5
3	Помощник воспитателя		5		10

4	Административно-управленческий персонал				20
5	Обслуживающий персонал				20

4.2.2. По истечении срока, действия временных стимулирующих выплат, работник предоставляет комиссии по распределению стимулирующих выплат лист самооценки с приложением необходимых документов по результатам деятельности со дня приема на работу.

4.2.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат после получения информации о показателях деятельности работника рассматривает на заседании предоставленные материалы .

4.2.4. Размер стимулирующей выплаты работника устанавливается согласно решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии, присутствующими на заседании. Вновь установленные стимулирующие выплаты выплачивается работнику ежемесячно. Далее работник предоставляет комиссии по распределению стимулирующих выплат лист самооценки с приложением необходимых документов по результатам деятельности предыдущего периода, вместе с остальными работниками.

4.3. Порядок выплаты единовременной премии

4.3.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров)- не менее 500,0 руб.;
- за выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)- не более одного должностного оклада;
- за высокое профессиональное мастерство (открытые мероприятия на уровне города, области)- не менее 1000,0 руб.;
- за сложность и важность выполняемой работы - не более одного должностного оклада;
- в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет со дня рождения) – в размере 50% должностного оклада;

- в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем дошкольного работника, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера) – не менее 500,0 руб.

4.3.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением, по согласованию председателем выборного органа первичной профсоюзной организации и оформляется приказом.

4.3.3. Единовременная премия может устанавливаться в определенном денежном значении и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.3.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии базовой части фонда оплаты труда и стимулирующей части.

4.3.5. Для назначения единовременной премии заведующему учреждением комиссия по установлению стимулирующих выплат учреждения направляет ходатайство на имя руководителя Департамента образования с просьбой о назначении единовременной премии заведующему учреждением с указанием ее размера.

4.4. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.4.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

4.4.3. В стаж работы, дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

4.4.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 4.4.3. настоящего Положения, суммируется.

4.4.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение

периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

4.4.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

4.5.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 4.4.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня

вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.5.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

4.5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.5.1, абзацах первом и втором пункта 4.5.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

4.6. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет

4.6.1. В соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 28.01.2013 № 31 «О повышении размера должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара» (в ред. Постановления от 20.05.2014 №600) производится ежемесячная доплата в размере 2000 рублей работникам Бюджетного учреждения, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», педагогический стаж которых составляет менее 2 лет, не подпадающим под действие постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

Педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж работы менее 2-х лет, выплачивается надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время.

4.6.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается исходя из фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

4.7. Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень, почетное звание

4.7.1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются надбавки:

- за ученую степень доктора наук – 20 процентов должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада.

4.7.2. Работникам учреждения, имеющим по профилю работы государственные награды и почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 30.12.1995 г. №1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации", устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, ученую степень, производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

4.7.3. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени и (или) присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом заведующего учреждением в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника;
- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается заведующим учреждением (кроме случаев, установленных пунктом 4.3.1. настоящего Положения, где указан конкретный размер материальной помощи).

На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.2. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.3. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

Итого в этом документе
Пропишировано и
Пронумеровано

38

листов

Заведующий МБДОУ «Д/с № 30»
Вареникова И.Н.

