

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников МДОАУ № 179
протокол № 2 от 16.01.2024.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МДОАУ № 179
от 16.01.2024 г. № 13
Заведующий МДОАУ № 179
В. Ф. Дурнова



С УЧЕТОМ МНЕНИЯ

первичной профсоюзной
организацией МДОАУ № 179
Председатель профкома
М. С. Рогожина

Положение

**о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения «Детский сад № 179»**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 179» города Оренбурга, разработано на основании постановления Администрации города Оренбурга от 14.12.2023 № 2120 – п «О внесении изменений в постановление Администрации города Оренбурга от 16.03.2020 № 310-п».
- 1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 179» города Оренбурга, реализующего образовательные программы дошкольного образования (далее – Положение), определяет систему оплаты труда руководящих, педагогических работников и других работников МДОАУ № 179.
- 1.3. Настоящее Положение применяется для регулирования оплаты труда руководителей, специалистов и работников МДОАУ № 179.
- 1.4. Правовым основанием введения системы оплаты труда являются Закон Российской Федерации от 29.12.12. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

1.5. Система оплаты труда работникам МДОАУ № 179 включает в себя условия оплаты труда работников, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. В трудовом договоре с работниками предусмотрены условия оплаты труда, установленные трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников МДОАУ № 179 устанавливаются настоящим Положением на основе требований к уровню квалификации с учетом обеспечения их дифференцирования от сложности и объема выполненной работы.

1.8. Доплаты и надбавки стимулирующего характера работников устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета Оренбургской области, г. Оренбурга и от средств, приносящих доход от другой деятельности.

1.9. Оплата труда работников МДОАУ № 179, занятых по совместительству, совмещению, неполного рабочего дня производится пропорционально отработанному времени по каждой занимаемой должности.

1.10. С каждым работником при поступлении, заключается трудовой договор, а затем при изменении условий труда, дополнительное соглашение к нему, в котором конкретизируются: условия труда, критерии оценки деятельности для стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемой услуги.

1.11. Изменения размеров должностных окладов руководителей и педагогических работников производятся:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания;
- при получении высшего образования.

2. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения

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

2.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется эффективным трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба и уровня управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

2.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года, по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников Учреждения, кроме заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, и внешних совместителей.

2.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

$$D_o = ЗП_{ср} \times (1 + K_{упр} + K_{ч}), \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад;

$ЗП_{ср}$ – средняя заработная плата всех работников Учреждения, кроме заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и внешних совместителей за предыдущий календарный год;

$K_{упр}$ – коэффициент масштаба и уровня управления;

Кч – коэффициент численности обучающихся.

2.5. Коэффициент масштаба и уровня управления, коэффициент численности обучающихся устанавливаются распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга ежегодно по состоянию на начало соответствующего календарного года в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесена организация. Предельный размер коэффициента масштаба и уровня управления установлен в размере 6, коэффициента численности обучающихся установлен в размере 0,1.

2.6. Группа по оплате труда Учреждения определяется распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга по состоянию на начало соответствующего календарного года в соответствии со следующими объемными показателями деятельности Учреждения:

- количество групп;
- количество обучающихся, посещающих ДОО (кроме детей-инвалидов);
- количество детей-инвалидов, посещающих ДОО;
- количество обучающихся, получающих вариативные формы дошкольного образования в рамках: кратковременного пребывания, обучения на дому, семейной группы;
- количество работников Учреждения;
- количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию;
- количество педагогов, имеющих первую квалификационную категорию;
- количество педагогов, имеющих отраслевые награды;
- количество педагогов, победителей конкурсного движения, из них: муниципальный уровень, региональный уровень, всероссийский уровень, международный уровень;
- количество обучающихся, победителей конкурсного движения, из них: муниципальный уровень, региональный уровень, всероссийский уровень, международный уровень;
- количество обучающихся, охваченных дополнительными платными образовательными услугами;
- наличие оборудованного и функционирующего медицинского блока;
- наличие ресурсов, обеспечивающих информационную открытость деятельности ДОО: официальный сайт, количество персональных профессиональных страниц педагогов в сети Интернет, информационные стенды и др.;
- наличие информационно-коммуникационных средств развития обучающихся: интерактивная доска (столы, кубы), песочный стол, мультимедийный проектор, интерактивные игрушки и др.;
- наличие физкультурного зала; наличие музыкального зала;
- наличие стационарного функционирующего бассейна; наличие на территории ДОО спортивной площадки;
- наличие на территории ДОО зоны безопасности по обучению правилам дорожного движения; наличие на территории ДОО объектов развивающей среды: цветники, экологическая тропа, оздоровительная тропа, огород и др.;
- наличие отдельно стоящих зданий: образовательный корпус, прачечная, собственная котельная, отдельно стоящий пищеблок и др.;
- наличие системы комплексной защиты объекта: ограждение, наружное освещение, кнопка тревожной сигнализации, домофон, видеонаблюдение, оборудованный пост обеспечения пропускного режима и др.;
- иные показатели, характеризующие деятельность Учреждения.

2.7. Для Учреждения, в зданиях которых осуществляется капитальный ремонт, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на 2 календарных года.

- 2.8. Должностной оклад руководителя Учреждения, в зданиях которых осуществляется капитальный ремонт, сохраняется на время проведения ремонта.
- 2.9. Дополнительно распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга руководителю Учреждения может быть установлен повышающий персональный коэффициент к должностному окладу (за эффективность деятельности Учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность работы). Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента – не более 0,5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.
- 2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организация (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, кратном от 1 до 4.
- 2.11. Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливается на 10–40 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.
- 2.12. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.
- 2.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.
- 2.14. Конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре.
- 2.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: руководителю Учреждение – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга; заместителям руководителя Учреждения – приказом руководителя Учреждения.

3. Условия оплаты труда педагогических работников Учреждения

- 3.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения состоит из тарифной ставки, фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- 3.2.1. Педагогическим работникам организации, работающим посменно, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода устанавливается в один календарный месяц.
- 3.3. Порядок установления и применения повышающих коэффициентов за уровень образования, за квалификационную категорию, за специфику работы и за условия труда устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.
- 3.4. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.
- 3.5. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда иных работников Учреждения

- 4.1. Заработная плата иных работников Учреждения состоит из тарифной ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 4.2. Выплаты компенсационного характера иным работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.
- 4.3. Выплаты стимулирующего характера иным работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда иных работников Учреждения при сменной работе

- 5.1. Работникам Учреждения, работающим посменно, устанавливается суммированный учет рабочего времени.
- 5.2. Продолжительность учетного периода устанавливается в один календарный год.
- 5.3. Выплата заработной платы работникам, работающим посменно, производится ежемесячно за фактически отработанное время исходя из стоимости одного часа работы и рассчитывается по формуле:

$$\text{Зпл} = (\text{Сч} \times \text{Фч}) + \text{Вк} + \text{Вст}, \text{ где:}$$

Зпл – заработная плата работника Учреждения;

Сч – стоимость одного часа работы;

Фч – фактическое количество часов, отработанное работником Учреждения в текущем месяце;

Вк – выплаты компенсационного характера;

Вст – выплаты стимулирующего характера.

- 5.4. Стоимость одного часа работы работника Учреждения, работающего посменно, рассчитывается по формуле:

$$\text{Сч} = \text{T} : (\text{Н}/12), \text{ где:}$$

Сч – стоимость одного часа работы исходя из установленной нормы рабочего времени;

Т – тарифная ставка заработной платы, установленная в размере согласно Приложению № 1 к настоящему Положению;

Н – норма рабочего времени за календарный год, установленная для пятидневной 40-часовой рабочей недели;

12 – количество месяцев в календарном году.

- 5.5. По окончании установленного учетного периода при наличии у работника Учреждения часов переработки сверх нормы рабочего времени, образовавшейся суммарно за установленный учетный период, работодателем производится перерасчет заработной платы работнику Учреждения исходя из нормы рабочего времени за установленный период с соответствием с действующим законодательством.

Перерасчет заработной платы производится исходя из размера тарифной ставки заработной платы работника Учреждения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и выполнении дополнительных работ);

3) выплаты за работу в особых климатических условиях.

6.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.3. В случае если на момент введения настоящего Положения в Учреждении проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда.

6.4. В случае если на момент введения настоящего Положения в Учреждении не проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, сохраняются в размере, установленном до введения настоящего Положения, но не превышающем 12 процентов. При этом работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда посредством проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные компенсационные выплаты снимаются.

6.5. Выплата за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного на результат: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за наличие ученой степени, почетных званий; премиальные выплаты.

7.2. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются на основании документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий, в следующем размере:

Ученая степень, почетное звание*		
доктор наук	кандидат наук	«народный», «заслуженный»
0,4	0,2	0,2

* При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

7.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются:

1) руководителю Учреждения к должностному окладу без учета коэффициента масштаба и уровня управления и коэффициента численности обучающихся;

2) педагогическим работникам к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке.

7.4. Право на установление руководителю и педагогическим работникам Учреждения выплаты за наличие ученой степени, почетных званий возникает в следующие сроки: при присвоении почетного звания – со дня присвоения; при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

7.5. При наступлении у руководителя и педагогических работников Учреждения права на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в период их пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.6. К премиальным выплатам относятся: премия по итогам работы; премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (сложных заданий) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (тарифной ставке), так и в абсолютном размере.

7.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

7.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (тарифной ставке) без учета повышающих коэффициентов.

7.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, установленных Положением о стимулирующих выплатах и производятся по решению руководителя Учреждения.

7.10. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется Учреждением с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются начальником управления образования администрации города Оренбурга с учетом показателей эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения.

Показателями эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения являются:

- 1) выполнение показателей муниципального задания;
- 2) оценка качества финансового менеджмента;
- 3) оценка эффективности управления персоналом;
- 4) оценка исполнительской дисциплины.

7.12. Премия по итогам работы руководителю Учреждения выплачивается на основании распоряжения начальника управления образования администрации города Оренбурга. Условия и критерии премирования руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с руководителем Учреждения.

7.13. Показатели эффективности деятельности Учреждения, используемые при премировании руководителя Учреждения:

1) показатели основной деятельности Учреждения:

- выполнение муниципального задания;
- обеспечение комплексной безопасности пребывания обучающихся и работников Учреждения;
- осуществление инновационной деятельности;
- обеспечение информационной открытости деятельности Учреждения;
- реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей;
- реализация дополнительных платных (в том числе образовательных) услуг;
- соответствие деятельности Учреждения нормам и требованиям действующего законодательства;
- обеспечение реализации «дорожной карты» по экономической деятельности; состояние материально-технической базы Учреждения;

2) показатели, характеризующие финансово-экономическую деятельность и исполнительную дисциплину Учреждения:

- своевременность предоставления отчетов о результатах деятельности Учреждения;
- целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
- целевое и эффективное использование внебюджетных средств;
- снижение (отсутствие) необоснованной кредиторской задолженности;
- оценка качества финансового менеджмента;
- достижение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой» по экономической деятельности;

3) показатели деятельности Учреждения, направленные на работу с персоналом:

- оценка эффективности работы с персоналом Учреждения;
- укомплектованность Учреждения работниками; отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и жалоб от родителей обучающихся;
- соблюдение сроков повышения квалификации работников Учреждения.

7.14. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям Учреждения и выплачивается исходя из следующих критериев:

1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений управления образования администрации города Оренбурга;

3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов;

4) проведение мероприятий, направленных на получение дохода от иной приносящей доход деятельности Учреждения;

5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа Учреждения.

7.15. Решение об установлении руководителю Учреждения единовременной премии за выполнение особо важных заданий принимается начальником управления образования администрации города Оренбурга.

7.16. При отсутствии финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются либо размер выплат пересматривается, за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых менее минимального размера оплаты труда: руководителю Учреждения – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга; заместителям руководителя, педагогическим и иным работникам Учреждения – приказом руководителя Учреждения.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного
автономного учреждения
«Детский сад № 179»

РАЗМЕРЫ

тарифных ставок заработной платы работников МДОАУ № 179

Размеры тарифных ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются:

1. В соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка Заработной платы
«Педагогические работники»		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	10658
3 квалификационный уровень	Воспитатель	10658
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	10658
«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	9606

* Ставка заработной платы педагогических работников установлена с учетом средств, направленных на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

2. На основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	9606

3. На основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		

1 квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений	9606
----------------------------	--	------

4. В случае введения в штатное расписание учреждения должностей, не указанных в пунктах 1 – 4 настоящего приложения, но предусмотренных приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) определяются на основе отнесения должностей специалистов и работников к соответствующим ПКГ.

5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) для должностей работников, не отнесенных к ПКГ, указанным в пунктах 1 – 4 настоящего приложения, устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Базовый должностной оклад (базовая ставка заработной платы)
Инженер-электрик Машинист по стирке и ремонту спецодежды Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Инженер (специалист) по охране труда Специалист по закупкам	9606

6. В случае увеличения тарифных ставок заработной платы работников МДОАУ № 179 на основании нормативно-правовых актов органов исполнительной власти Российской Федерации, Оренбургской области, органов местного самоуправления размер ставок заработной платы определяется в полных рублях.

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного
автономного учреждения
«Детский сад № 179»

Порядок установления и применения повышающих коэффициентов
Таблица повышающих коэффициентов педагогическим работникам МДОАУ № 179

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для применения коэффициента	Значение коэффициента			
			руководители	специалисты		
1	2	3	4	5		
1	Коэффициент стажа педагогической работы – Кст	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:				
		Более 20 лет	-	0,85		
		От 10 до 20 лет	-	0,8		
		От 5 до 10 лет	-	0,75		
		От 2 до 5 лет	-	0,7		
		До 2 лет	-	0,65		
		Общее образование*, начальное профессиональное образование*, среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:				
		Более 20 лет		0,8		
		От 10 до 20 лет		0,75		
		От 5 до 10 лет		0,7		
		От 2 до 5 лет		0,65		
		До 2 лет		0,6		
		Более 20 лет		0,8		
		От 10 до 20 лет		0,75		
		От 5 до 10 лет		0,7		
		От 2 до 5 лет		0,65		
		До 2 лет		0,6		
		2	коэффициент квалификации и – Ккв	Квалификационные категории:		
				Высшая	-	0,38
Первая	-			0,28		
Молодой специалист**	-			0,28		
3	Коэффициент специфики работы	За работу в организациях (группах) с детьми с ограниченными возможностями здоровья	-	0,15 – 0,2***		

* При наличии квалификационной категории;

** К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в организацию в год окончания учебы и не имеющие стажа педагогической деятельности. Статус молодого специалиста действует в течение двух лет с момента окончания учебы. В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории. В случае призыва выпускника на военную службу срок действия статуса молодого специалиста продлевается с момента окончания учебы на срок военной службы при условии трудоустройства в образовательную организацию по специальности, в год окончания военной службы;

*** Конкретный размер коэффициента специфики работы устанавливается приказом руководителя организации.

1. Применение повышающих коэффициентов осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размера ставок заработной платы,

предусмотренных по каждому квалификационному уровню профессионально-квалификационных групп, на величину повышающих коэффициентов.

2. При наличии у работника права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

3. Коэффициент уровня образования и педагогического стажа устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий). Право на установление коэффициента уровня образования и педагогического стажа возникает у педагогических работников Учреждения: при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа; при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

4. Коэффициент квалификации педагогическим работникам Учреждения при присвоении квалификационной категории устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии. Коэффициент квалификации молодому специалисту устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий).

5. Коэффициент специфики работы учитывает специфику контингента обучающихся в Учреждении (группе) и производится пропорционально нагрузке. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента специфики работы педагогическому работнику коэффициент специфики работы устанавливается суммарно по каждому основанию и по каждой занимаемой должности.

6. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Прошито, пронумеровано

73 листов.

Скреплено печатью.

Заведующий МДОАУ № 179

Дурнова В.Ф.

« 26 » 01 2014 г.

