

Согласовано:  
Председатель ПГ  
\_\_\_\_\_ А.А.Мезенцева  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010 г

Утверждаю:  
заведующая ДОУ № 305 СО РАН  
\_\_\_\_\_ Н.В.Харитоновна  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010.г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о новой системе оплаты труда работников ДОУ № 305 СО РАН

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников Учреждения Российской академии наук дошкольного образовательного учреждения – центра развития ребенка – детского сада № 305 Сибирского отделения РАН (далее – ДОУ № 305 СО РАН), оплата которых осуществлялась ранее на основе Единой тарифной сетки, разработано в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583, Уставом Российской академии наук, нормативными и методическими документами Минздравсоцразвития РФ, на основании «Примерного положения о новой системе оплаты труда работников учреждений образования Российской академии наук СО РАН, оплата которых осуществлялась ранее на основе Единой тарифной сетки», утвержденного Постановления Президиума СО РАН от 28.11.2008 г. № 604

1.2. Система оплаты труда работников ДОУ № 305 СО РАН устанавливается с учетом:

- а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- б) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) мнения профсоюзных комитета ДОУ № 305 СО РАН.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов);
- размеры коэффициентов к окладам;
- условия оплаты труда руководителей учреждений образования СО РАН;
- условия и размеры выплат компенсационного характера;
- условия и размеры выплат стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников состоит из оклада (должностного оклада), коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается.

1.5. Размеры оклада (должностного оклада) работника, коэффициенты к окладу, выплаты компенсационного характера, порядок выплат стимулирующего характера являются обязательными условиями заключаемого с работником трудового договора. Изменения в основные условия оплаты труда оформляются дополнительным соглашением, прилагаемым к трудовому договору.

1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству (внешнему или внутреннему), а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Для проведения работы по определению размеров оплаты труда работников ДОУ № 305 СО РАН приказом руководителя создается тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, заместителя заведующей, старшего воспитателя, представителя

профсоюзного комитета. Председателем тарификационной комиссии является заведующая детского сада.

Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов работников (приложение 2) устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее –ПКГ).

Корректировка размеров окладов в сторону повышения производится решением Президиума Российской академии наук исходя из объемов бюджетного финансирования.

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ в течение календарного года могут устанавливаться следующие коэффициенты:

коэффициент к окладу по занимаемой должности (приложение 2);

коэффициенты к окладу по занимаемой должности за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (приложение 3), персональный повышающий коэффициент к окладу.

2.3. Размер выплат по коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на данный коэффициент.

Применение всех коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание суммируются по каждому из оснований.

При наличии у работника двух почетных званий «Отличник просвещения» и «Отличник общего образования» данный коэффициент применяется по одному из оснований.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного комитета персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

2.4. Минимальные размеры должностного оклада работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ.

## III. Условия оплаты труда руководителя учреждений образования СО РАН, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения ДООУ № 305 СО РАН определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При расчете средней

заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляются за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.2. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (старший воспитатель, воспитатель, помощник воспитателя, музыкальный руководитель, логопед, психолог).

3.3. Выплаты компенсационного характера руководителю ДООУ № 305 СО РАН, его заместителю, и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю ДООУ № 305 СО РАН, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения.

3.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем ДООУ № 305 СО РАН.

3.6. Премирование руководителя ГДООУ № 305 СО РАН осуществляется по решению Президиума Сибирского отделения РАН с учетом результатов деятельности и целевыми показателями эффективности работы учреждения образования СО РАН за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных Сибирским отделением Российской академии наук средств федерального бюджета на эти цели, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается в тех же случаях, которые предусмотрены для других работников ДООУ.

3.8. Материальная помощь руководителю оформляется приказом по ГДООУ.

#### IV. Компенсационные выплаты

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам ДООУ № 305 СО РАН могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий коэффициент.

4.2. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

районные коэффициенты;

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в

выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за работу в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Педагогическим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) на 15 – 20%:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (нарушением речи).

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады (ставки) на 15 – 20 %, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии речи.

## V. Стимулирующие выплаты

5.1. В соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, работникам ДООУ № 305 СО РАН могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

5.1.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и разнообразием основных и дополнительных развивающих программ; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

за выполнение срочного задания руководства;

за выполнение особо важных работ и т.п.

5.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

за обеспечение интеллектуального, личностного и физического развития ребенка в детском саду, приобщение детей к общечеловеческим ценностям;

за осуществление необходимой коррекции отклонений в развитии ребенка (вывод детей из специализированных групп с улучшенной и хорошей речью);

за применение в практической работе альтернативных, вариативных и парциальных образовательных программ и передовых педагогических технологий дошкольного учреждения и т.д..

5.1.3. За выполнение особо важных и срочных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке объектов к учебному году;

подготовке и проведении региональных мероприятий, научно – методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, спартакиад и т.д.

5.1.4. При установлении стимулирующих выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности дошкольного учреждения;

достижения высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности и т.д.

## V1. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь за счет фонда оплаты труда оказывается всем работникам ГДОУ без ограничения суммы выплаты. Оформляется приказом заведующей ГДОУ.

6.2. Материальная помощь выплачивается в случаях:

-длительной болезни;

-смерти работника ДООУ:

-смерти близких родственников работников ГДОУ:

-других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке по решению руководителя ДООУ.

## V11. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, ДООУ № 305 СО РАН вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд заработной платы по тарификационным спискам финансируется за счет лимитов бюджетных обязательств. При недостаточности бюджетных средств компенсационные и стимулирующие выплаты могут финансироваться за счет средств от приносящей доход и иной деятельности, что предусматривается в соответствующих сметах.

Средства на оплату труда, формируемые за счет всех источников, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.3. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения.

