

Приложение № 2
к Коллективному договору
Государственного казенного дошкольного
образовательного Учреждения детского сада
№ 2 «Апельсин» на 2024-2026 годы

Положение
о системе оплаты труда работников
Государственного казенного дошкольного образовательного Учреждения
детского сада № 2 «Апельсин»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (далее соответственно – Положение, работники, Учреждение) разработано в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 06 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (с изменениями);

от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (с изменениями);

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями).

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления размеров должностных окладов (окладов), тарифных ставок и процентных надбавок к окладам работников;

условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности (профессии). Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.4. Работнику, отработавшему полностью норму рабочего времени на одну ставку и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) за отчетный период,

заработная плата выплачивается не ниже минимального размера заработной платы, установленного Общегородским территориальным соглашением.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада), тарифной ставки работника, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Главы администрации города Байконур, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. Размеры должностных окладов (окладов), тарифных ставок и процентных надбавок к окладам работников

2.1. Размеры должностных окладов (окладов), тарифных ставок устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее – оклад).

Размеры окладов работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Конкретные размеры окладов устанавливаются трудовыми договорами.

2.2. К окладам отдельных категорий работников устанавливаются процентные надбавки по занимаемой должности (далее – процентная надбавка).

Процентные надбавки не образуют новые оклады и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер процентной надбавки:

Наименования должностей	Размер процентной надбавки
Воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	30%
Старшая медицинская сестра	20%
Заведующий кабинетом–врач–педиатр	55%

2.3. Размеры окладов работников Учреждения.

2.3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный	21 896

	руководитель	
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	22 139

2.3.2. Размеры окладов медицинских работников по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей	Размер оклада (руб.)
Заведующий кабинетом врач-педиатр	23 027

2.3.3 Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер оклада (руб.)
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	21 415

2.3.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер оклада (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	21 091

2.3.6. Размеры окладов работников по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей	Размер оклада (руб.)
Специалист по кадрам Специалист по закупкам Специалист по охране труда	22 219

2.3.7. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

Разряды работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (руб.)
1 разряд работ: дворник	20 841
2 разряд работ: кастелянша, уборщик служебных	20 963

помещений, оператор стиральных машин, сторож, грузчик	
3 разряд работ: помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	21 084

3. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления установлены в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Главы администрации города Байконур, содержащими нормы трудового права.

При этом размеры выплат не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда работников в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается в повышенном размере.

3.2. Работникам Учреждения выплачиваются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.2.1. На основании специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается надбавка за вредные условия труда в размере **4%**:

- поварам.

3.2.2. 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):

3.2.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессии (должности). Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет **35 %** часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы).

Расчет часовой тарифной ставки (части оклада) определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.2.2.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в двойном размере дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад, – в одинарном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с действующей системой оплаты труда в Учреждении.

3.2.2.6. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда в учреждении, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.2.3. К заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере **1,4**.

4. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения, образованного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (далее – фонд оплаты труда). Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за выслугу лет;
премиальные выплаты;
надбавки за качество выполняемых работ;
повышающие коэффициенты.

4.2.1. Надбавка за выслугу лет

4.2.1.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается к окладам работников в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 3 лет	5%
от 3 лет до 5 лет	10%
свыше 5 лет	15%

4.2.1.2. В стаж работы работников административно-управленческого персонала и учебно-вспомогательного персонала для назначения надбавки за выслугу лет включается:

время работы в организациях, Учреждениях, предприятиях города и космодрома Байконур, Российской Федерации независимо от ведомственной подчиненности и занимаемой должности;

служба в Вооруженных силах СССР, органах и войсках КГБ СССР и МВД СССР, таможенных органах СССР;

служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, Учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации на должностях рядового, младшего и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, а также служба в Вооруженных Силах Республики Казахстан и в аналогичных органах Республики Казахстан;

время работы в аппаратах органов государственной власти и управления на должностях, по которым предусмотрено присвоение квалификационного разряда государственного (муниципального) служащего;

время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением.

4.2.1.3. В стаж работы педагогических работников для назначения надбавки за выслугу лет включается:

время работы в образовательных организациях города и космодрома Байконур, Российской Федерации независимо от ведомственной подчиненности;

время работы в образовательных организациях поселков Торетам и Акай, входивших в ведомственное подчинение Управления образованием города Байконур (с 01.04.1994 г. по 01.09.1996 г.);

время обучения с отрывом от работы в образовательных Учреждениях для повышения квалификации и профессиональной переподготовки по профилю работы в учреждении;

служба в Вооруженных силах СССР, органах и войсках КГБ СССР и МВД СССР, таможенных органах СССР;

служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, Учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации на должностях рядового, младшего и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, а также служба в Вооруженных Силах Республики Казахстан и в аналогичных органах Республики Казахстан;

время работы на должностях руководителей и специалистов научно-педагогического, инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного и учебно-вспомогательного персонала по основному направлению деятельности образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования;

время работы в аппаратах органов государственной власти и управления на должностях, по которым предусмотрено присвоение квалификационного разряда государственного (муниципального) служащего;

время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Учреждением.

4.2.1.4. Стаж, дающий право на назначение надбавки за выслугу лет, исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах, днях).

Документами, подтверждающими трудовой стаж, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов Российской Федерации, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

В случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные или неточные записи, либо не содержатся записи об отдельных периодах трудовой деятельности, предоставляются выписки из приказов и другие документы, подтверждающие работу в организации.

4.2.1.5. Надбавка за выслугу лет начисляется за фактически отработанное время и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение ее размера.

Если у работника право на назначение или изменение ее размера наступило в период его пребывания в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, в период его временной нетрудоспособности, перерасчет и выплата надбавки за выслугу лет производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Выплата надбавки за выслугу лет работникам производится на основании приказа работодателя по представлению Комиссии по установлению стажа работы. Надбавка за выслугу лет начисляется к окладам работников. Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет начисляется к месячной ставке заработной платы с учетом (учебной) педагогической нагрузки.

Надбавка за выслугу лет не образует новых окладов и учитывается во всех случаях исчисления среднемесячной заработной платы работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, как по основному месту работы, так и по совместительству.

Работникам Учреждения размер надбавки за выслугу лет устанавливается в трудовых договорах.

4.2.2. Премияльные выплаты по итогам работы:

ежемесячная премия;

премия по итогам года;

единовременные (разовые) премии.

Премирование работников производится с целью поощрения работников за результаты труда с учетом эффективности труда каждого работника в соответствующем периоде. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.2.2.1. Ежемесячная премия.

Работникам по итогам работы за месяц устанавливается ежемесячная премия в размере 15 % оклада с учетом выполнения показателей эффективности работы.

Ежемесячная премия начисляется работнику за выполнение в отчетном месяце следующих показателей:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей;

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

исполнительская и трудовая дисциплина;

качественное исполнение документов в установленные сроки;

участие в выполнении ответственных работ;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных (трудовых) обязанностей и поручений работодателя и непосредственного руководителя.

Размер ежемесячной премии снижается в случаях:

невыполнения работником планов работы Учреждения в части, касающейся работника, – на 5 % оклада;

ненадлежащего исполнения работником трудовых (должностных) обязанностей – на 5 % оклада.

Ежемесячная премия полностью не выплачивается работнику в случаях:

невыполнения работником в отчетном месяце приказов, распоряжений, указаний и поручений его работодателя и непосредственного руководителя;

наличия в отчетном месяце обоснованных жалоб на работника со стороны получателей оказываемых Учреждением услуг;

нарушение трудовой дисциплины;

нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

травматизм детей и работников во время образовательного процесса;

наличия у работника дисциплинарного взыскания на последнее число отчетного месяца.

Ежемесячная премия выплачивается на основании приказа работодателя за фактически отработанное время.

Выплата ежемесячной премии производится одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

Ежемесячная премия выплачивается из фонда оплаты труда Учреждения, учитывается при определении планового фонда оплаты труда Учреждения и во всех случаях исчисления среднемесячной заработной платы работников.

4.2.2.2. Премия по итогам года.

Премияльные выплаты по итогам года производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

Максимальным размером премия по итогам года не ограничивается.

Размер премии конкретному работнику Учреждения зависит от наличия средств, выделенных на эти цели, а также от выполнения данным работником показателей эффективности деятельности.

Начисление премии по итогам года производится в соответствии с Показателями эффективности деятельности работников и критериев их оценки для премирования Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 2 к настоящему Положению).

Выполнение показателей эффективности деятельности работников определяется путем суммирования полученных им баллов по всем показателям и варьируется от 0 баллов до установленного максимального размера.

Максимальное значение баллов принимается за 100%.

При общем количестве полученных работником баллов 50 процентов и более 50 процентов от максимального количества баллов размер премии по итогам года работникам устанавливается в процентном отношении, равном процентному отношению общего количества баллов к максимальному количеству баллов.

Премия по итогам года выплачивается на основании приказа работодателя за фактически отработанное время как в фиксированной сумме, так и в процентах к окладу.

Время отсутствия работника в отчетном году по уважительным причинам (ежегодный отпуск, служебная командировка) включаются в расчетный период для начисления премии по итогам года.

Премия по итогам года работнику полностью не выплачивается в следующих случаях:

достижения работником совокупного значения выполнения показателей в баллах, соответствующего менее чем 50 процентам от максимального количества баллов;

наличия у работника неснятого дисциплинарного взыскания на последнее число отчетного периода;

увольнения работника из Учреждения в течение года по любым основаниям.

Премия по итогам года учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы работников Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.2.2.3. Единовременные (разовые) премии.

Работникам выплачиваются единовременные (разовые) премии из экономии фонда оплаты труда Учреждения:

премия за выполнение особо важных, важных и срочных работ;

премия к государственным и профессиональным праздникам;

премия к юбилейным датам со дня рождения (50, 55 лет и далее кратно пяти), к юбилейным датам со дня образования Учреждения (5 лет и далее кратно пяти);

премия за образцовое качество выполняемых работ при награждении государственными наградами, ведомственными наградами или знаками отличия.

Работникам выплачиваются единовременные (разовые) премии в следующих размерах:

премия за выполнение особо важных, важных и срочных работ максимальным размером не ограничена и производится с учетом:

своевременности и качества исполнения работниками особо важных, важных и срочных работ;

оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных, важных и срочных работ;

самостоятельности и творческого подхода, проявленных работником при выполнении особо важных, важных и срочных работ;

премия к государственным и профессиональным праздникам

максимальным размером не ограничена и выплачивается работникам за:

высокие трудовые показатели и профессионализм, направленные на повышение эффективности работы учреждения;

улучшение качества результатов труда;

развитие творческого потенциала обучающихся (воспитанников) и работников;

премия **к юбилейным датам** со дня рождения (50, 55 лет и далее кратно пяти), к юбилейным датам со дня образования Учреждения (5 лет и далее кратно пяти) в размере **3000 рублей**;

премия **за образцовое качество выполняемых работ** при награждении государственными наградами, ведомственными наградами или знаками отличия в размере **5000 рублей**;

В других случаях, когда единовременные (разовые) премии рассматриваются в отношении широкого круга работников (группы работников), размер единовременных (разовых) премий определяет Комиссия в зависимости от наличия средств, направленных на эти цели.

Единовременные (разовые) премии выплачиваются как в фиксированной сумме, так и в процентах к окладу.

Единовременные (разовые) премии не являются обязательными и могут начисляться как всем работникам, так и отдельной группе работников, выполняющих определенное задание (поручение).

Единовременные (разовые) премии не выплачиваются следующим работникам:

работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, за исключением случаев, когда такой работник принимает непосредственное участие в выполнении задания (поручения), с выполнением которого связано соответствующее премирование;

женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам;

женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Единовременные (разовые) премии выплачиваются на основании приказа работодателя по согласованию с Профсоюзом.

Единовременные (разовые) премии учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.2.3. Надбавки за качество выполняемых работ

4.2.3.1. Работникам Учреждения, имеющим ученую степень по профилю выполняемой работы, устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в следующих размерах:

Ученая степень	Размер надбавки
кандидат наук	25%
доктор наук	50%

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к окладам работников и выплачивается за фактически отработанное время.

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается из экономии фонда оплаты труда по основной должности.

4.2.3.2. Надбавки за имеющиеся государственные и ведомственные награды, соответствующие профилю выполняемой работы:

Виды наград	Размер надбавки
государственные награды СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Республики Казахстан	10%
ведомственные награды и/или ведомственные знаки отличия СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Республики Казахстан	5%

Работникам Учреждения, имеющим несколько государственных наград либо ведомственных наград надбавка устанавливается за одну награду по их выбору.

Надбавка за государственную либо ведомственную награду устанавливается к окладу и выплачивается за фактически отработанное время по основной должности.

4.2.4. Повышающие коэффициенты

К окладам работников Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент в соответствии с занимаемой должностью (профессией);

повышающий коэффициент за эффективность деятельности работника.

Повышающие коэффициенты носят мотивирующий характер и направлены на повышение профессионального мастерства, высокие результаты выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности, увеличение профессионального стажа в Учреждении.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определённый срок, но не более одного года.

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент в соответствии с занимаемой должностью (профессией);

повышающий коэффициент за эффективность деятельности работника.

Повышающие коэффициенты не образуют новые оклады и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов и срок их действия устанавливаются приказом работодателя.

4.2.4.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется к окладам работников, которым присваивается квалификационная категория по итогам аттестации работников:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
----------------------------	---------------------------------

1 категория	15%
Высшая категория	20%

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам по основной должности, и должности, осуществляемой по совместительству, со дня принятия решения аттестационной комиссией.

4.2.4.2. Повышающий коэффициент в соответствии с занимаемой должностью (профессией) устанавливается к окладу работников по должностям в следующих размерах:

Наименование должности	Размер надбавки (%)
Воспитатель	3
Музыкальный руководитель	2
Инструктор по физической культуре	2
Педагог-психолог	3
Делопроизводитель	4
Заведующий кабинетом–врач–педиатр	5
Специалист по кадрам	17
Специалист по охране труда	5
Специалист по закупкам	5
Заведующий хозяйством	4

4.2.4.3. Повышающие коэффициенты за эффективность деятельности работников устанавливаются педагогическим и медицинским работникам на основе Показателей эффективности деятельности работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» и критериев их оценки для установления повышающих коэффициентов за эффективность деятельности работников (приложение № 1 к Положению об оплате труда работников) **ежемесячно**.

4.2.4.4. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника для установления повышающего коэффициента за эффективность деятельности работника является самоанализ профессиональной деятельности педагогических и медицинских работников в соответствии с утвержденными показателями и критериями эффективности по своей должности и в обязательном порядке документальное подтверждение заявленного.

Показатели эффективности деятельности работников оцениваются в баллах (1 балл равен 1 %). Размер повышающего коэффициента за эффективность деятельности работника определяется путем суммирования баллов по всем показателям.

Комиссия рассматривает материалы самоанализа деятельности работника, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов его профессиональной деятельности, принимает решение о соответствии деятельности Работника установленным показателям и критериям и определяет количество баллов по всем показателям эффективности деятельности работника и критериям оценки интенсивности выполняемых работ (1 балл равен 1 %). Размер повышающего коэффициента за эффективность деятельности работника определяется путем суммирования баллов по всем показателям.

Максимальные размеры повышающих коэффициентов за эффективность деятельности работников:

Наименование должности	Размер надбавки(%)
воспитатель	30
музыкальный руководитель	35
инструктор по физической культуре	35
педагог-психолог	30
Старшая медицинская сестра	100
Заведующий кабинетом-врач-педиатр	70

4.2.4.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются на основании приказа Работодателя с учетом мнения Профсоюза по представлению Комиссии.

4.2.4.5. Повышающие коэффициенты не образуют новые оклады и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением районного коэффициента.

Повышающие коэффициенты учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы работников Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Материальная помощь

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь. Материальная помощь не является обязательной выплатой и зависит от финансового положения Учреждения.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере 10-ти минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации (на момент выплаты);

в связи со смертью близких родственников в размере **3000** рублей;

в связи с длительной болезнью работника в размере **3000** рублей;

родителям первоклассников в размере **3000** рублей;

родителям выпускников школы в размере **3000** рублей;

при наступлении чрезвычайных и непредвиденных обстоятельств (пожара, разрушения жилища, ограбления жилища, при утрате имущества первой необходимости, причинение ущерба здоровью, нанесенного стихийными бедствиями) в размере **5 000** рублей.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя работодателя. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие право на получение материальной помощи.

5.4. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом работодателя.

6. Дистанционная работа

6.1. На дистанционных работников Учреждения в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации, иных актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Главы администрации города Байконур, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Главой 49.1 ТК РФ, Соглашением и коллективным договорам Учреждения.

6.2. Выполнение Работниками Учреждения трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения им заработной платы.

6.3. Оплата труда Работников Учреждения, заключивших трудовой договор о дистанционной работе или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе, осуществляется с применением районного коэффициента в зависимости от места выполнения ими трудовой функции. Обязательным условием трудового договора о дистанционной работе или дополнительного соглашения к трудовому договору о дистанционной работе является уточнение места непосредственного исполнения Работником Учреждения трудовой функции (город, регион).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. По должностям руководителей, специалистов и служащих, размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению работодателя.
