



Муниципальное образование  
«Город Биробиджан»  
Еврейской автономной области

## **МЭРИЯ ГОРОДА**

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

15.02.2019

№ 282

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области

В соответствии с Уставом муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области мэрия города **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области (приложение).
2. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «ЭСМИГ».
3. Настоящее постановление вступает в силу через один день после дня его официального опубликования.

Мэр города

Е.В. Коростелев

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением мэрии города  
муниципального образования  
«Город Биробиджан»  
Еврейской автономной области  
от 15.02.2019 № 282

Положение  
об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных  
учреждений муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской  
автономной области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, предусматривает порядок оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа (далее - учреждений).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными правовыми актами городской Думы муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются работодателем в соответствии с муниципальными правовыми актами мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемых работ.

По одноименным должностям, профессиям, по которым не присваиваются квалификационные категории или квалификационные разряды, установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не допускается.

2.2. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, определяется трудовым договором.

### 3. Порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера

3.1. Работодатель устанавливает работникам следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- 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);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается компенсационная выплата (надбавка). Установление этой выплаты (надбавки) производится по результатам специальной оценки условий труда. Выплата надбавки прекращается, если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным.

3.3. Педагогическим и другим работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, устанавливается выплата (надбавка) за особые условия труда в размере от 5 до 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Перечень работников и конкретный размер выплаты (надбавки) за особые условия труда определяются работодателем в зависимости от степени и продолжительности работы с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья.

Руководителям учреждений, в которых не менее двух специальных (коррекционных) классов, групп для воспитанников, имеющих ограниченные возможности здоровья, выплата (надбавка) за особые условия труда устанавливается муниципальным правовым актом мэрии города в размере от 10 до 15 процентов оклада (должностного оклада).

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах и производятся в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Конкретные размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в учреждении коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Выплаты за работу в ночное время не могут быть установлены ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) производятся в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Еврейской автономной области.

#### 4. Порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера

4.1. Работодатель может устанавливать работникам следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка молодым специалистам;
- доплата за звание;
- надбавка за специфику работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда.

4.2. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и (или) выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно по результатам труда с учетом качества оказываемых муниципальных услуг.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и (или) надбавки за качество выполняемых работ, а также размер данных стимулирующих выплат конкретизируются в трудовом договоре работника.

4.3. Размеры, порядок выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и (или) надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами городской Думы, мэрии города, согласованными с отделом образования мэрии города.

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам учреждений, устанавливается в размере от 10 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и выплачивается одновременно с заработной платой. При совмещении должностей,

расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на должностной оклад по основной работе.

Конкретные размеры надбавки за стаж непрерывной работы и порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат, при выполнении работником условий премирования.

4.6. Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования и поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет после окончания учебного заведения устанавливается работодателем надбавка в следующих размерах:

- педагогическим работникам - от 10 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- работникам учреждений образования, кроме педагогических работников - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.7. Доплата за звание производится работникам, имеющим ученую степень, награжденным орденами и медалями Российской Федерации за заслуги в области культуры, искусства, просвещения, воспитании, развитии спорта, а также почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей экономики, название которых начинается со слов «Народный» либо «Заслуженный», награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком Министерства культуры «За высокие достижения в культуре» при их соответствии профилю педагогической деятельности. Размер доплаты за звание составляет 20 процентов оклада (должного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работников, имеющих почетное звание и ученую степень, двух званий установление выплаты за звание производится по одному из оснований.

4.8. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, устанавливаются в учреждении коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.9. Надбавка за специфику работы устанавливается работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, занимающим должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников».

Надбавка за специфику работы является обязательной, ежемесячной и устанавливается в размере 30 процентов.

Начисление надбавки за специфику работы производится пропорционально отработанному времени с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

## 5. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

5.1. Заработная плата руководителей, заместителей руководителя учреждений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается из фиксированной суммы в размере 16 496,0 рублей и повышающего коэффициента, определяемого по степени сложности руководства учреждением.

Размер должностных окладов руководителей учреждений с учетом степени сложности руководства учреждением определяется трудовым договором в соответствии с муниципальным правовым актом мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области.

Размер должностного оклада руководителя учреждения пересматривается на начало текущего календарного года.

5.3. Степень сложности руководства учреждением определяется по следующим объемным показателям:

№ п/п	Объемные показатели		Условия	Кол-во баллов	Сумма баллов
	Наименование	Кол-во			
1	2	3	4	5	6
1	Количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении		За каждого воспитанника	0,3	
2	Количество групп в дошкольном образовательном учреждении		За группу	10,0	
			За 1 разновозрастную группу	5,0	
3	Среднесписочная численность работников в дошкольном образовательном учреждении (без внешних совместителей)		За каждого работника	1,0	
			Дополнительно за каждого работника с 1 квалификационной категорией	0,5	
			Дополнительно за каждого работника с высшей квалификационной	1,0	

1	2	3	4	5	6
			категорией		
4	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки		За каждый вид	10,0	
5	Наличие оборудованного медицинского кабинета, наличие лицензии		За каждый вид	10,0	
6	Наличие цветников и огорода		За каждый вид	50,0	
7	Наличие в дошкольном образовательном учреждении (группах общего назначения) воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (дети с ограниченными возможностями здоровья и дети-инвалиды)		За каждого воспитанника	3,0	
8	Наличие и использование оборудованных прогулочных площадок в соответствии с СанПин		За каждый вид	20,0	
9	Наличие воспитанников, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе учреждения на бесплатной и платной основе		За каждого воспитанника	0,5	
10	Наличие и реализация программ дополнительного образования		За каждую программу	15,0	
11	Дополнительные показатели, учитывающие: - наличие двух и более зданий, в которых осуществляется образовательный процесс; - социальное партнерство; - участие учреждения в работе методических объединений		За каждый показатель	10,0	

5.4. В зависимости от полученной суммы баллов по объемным показателям устанавливается 3 степени сложности руководства учреждением:

Степень сложности руководства учреждением	Количество баллов	Коэффициент
1	2	3
1 степень	свыше 400	1,3

1	2	3
2 степень	от 301 до 400	1,2
3 степень	до 300	1,1

Степень сложности руководства учреждением определяется один раз в год (на начало календарного года) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

При установлении степени сложности руководства учреждением контингент воспитанников учреждений определяется по списочному составу на начало календарного года.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется степень сложности руководства учреждением, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

5.5. К видам выплат стимулирующего характера руководителей учреждений относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) доплата за звание (за почетное звание, ученую степень, нагрудный знак).

Виды выплат стимулирующего характера, их предельные размеры и порядок осуществления выплаты для руководителя учреждения устанавливаются муниципальными правовыми актами мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области в соответствии с вышеприведенным перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно по результатам выполнения руководителем учреждения установленных показателей эффективности деятельности учреждения (руководителя).

Размер стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности учреждения (руководителя) конкретизируются в трудовом договоре руководителя учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения не носят обязательный характер, производятся при условии премирования большинства работников учреждения.

Доплата за звание руководителям учреждений устанавливается в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения.

Решение о выплате стимулирующих выплат руководителю учреждения принимается главой мэрии города в соответствии с муниципальными правовыми актами мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области.

5.6. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, состоит из фиксированной суммы в размере на 10 – 30 процентов ниже фиксированной суммы, установленной при определении оклада руководителя, и повышающего коэффициента,



определяемого по степени сложности руководства учреждением (1 степень – 1,3; 2 степень – 1,2; 3 степень – 1,1).

5.7 Виды выплат стимулирующего характера, показатели, размеры и условия стимулирования труда заместителя руководителя учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, согласованным с отделом образования мэрии города в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, установленных для руководителя учреждения пунктом 5.5 настоящего Положения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения производятся ежемесячно по результатам выполнения установленных отдельных показателей эффективности деятельности учреждения (руководителя) и результатов труда.

Размер стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности учреждения (руководителя) и результатов труда конкретизируются в трудовом договоре заместителя руководителя учреждения.

Размеры стимулирующих выплат заместителю руководителя, установленные коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, не могут превышать размеров стимулирующих выплат, установленных положением об установлении показателей, размеров и условий стимулирования труда руководителей муниципальных учреждений, утверждаемых мэрией города муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области.