

«Согласовано»:
председатель
профкома МБДОУ № 109

_____ от «01» ноября 2018г.

«Утверждаю»:
Заведующая МБДОУ № 109
_____ Е.С. Федотова
Приказ № _____
от «01» ноября 2018г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
№ 109
«Детский сад комбинированного вида»**

«Согласовано»:
председатель родительского
комитета МБДОУ № 109

_____ от «01» ноября 2018г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБДОУ № 109 «Детский сад комбинированного вида» государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 N 26 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово", разработано в учётом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, реализующих общеобразовательные, основные профессиональные образовательные программы, дополнительные образовательные программы (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (далее - работники) устанавливается с учетом:

- 1) порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- 2) порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- 3) порядка и условий почасовой оплаты труда;
- 4) продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;
- 5) порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- 6) порядка и условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;
- 7) порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- 8) порядка и условий установления компенсационных выплат;
- 9) порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- 10) порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый в бюджете города Кемерово на финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму

времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих данного учреждения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

1.8. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, руководствуясь настоящим Положением.

1.9. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников МБДОУ № 109 «Детский сад комбинированного вида».

1.10. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ № 109 «Детский сад комбинированного вида» не распространяется на муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации города Кемерово», учреждения, обеспечивающие организацию круглогодичного загородного отдыха и оздоровления детей и подростков, подведомственные управлению образования администрации города Кемерово.

2. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использования фонда оплаты труда

2.1.. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения устанавливается в пределах выделенных ему бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения:



2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2.2. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с [пунктом 4 статьи 28](#) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения и (или) положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.2.4. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

2.2.5. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ, %

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования администрации города Кемерово (далее – управление образования).

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения

Положение о распределении централизованного фонда учреждения приведено в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

3. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой, за специфику работы учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$$Ор = (О \times К1) \times Кс, \text{ где:}$$

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс = 1,25);

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 6 -11 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и

проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 8 к настоящему Положению).

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 9 к настоящему Положению).

3.1.3.Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 5 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 5 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

3.1.4. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику

работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы образовательного учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.5. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов: Кс; К2; К3) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативно-правового акта администрации города Кемерово.

4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

4.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу (за исключением профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного профессионального образования), определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих

учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})),$$
 где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

4.1.1. Установленная при распределении учебной нагрузки заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.2 Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 6 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 12 к настоящему Положению.

4.4. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение N 4 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.5. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

4.6. Руководители образовательных учреждений

- проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по

специальности, в определённой должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;

- ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, списки по распределению учебной нагрузки

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в образовательных учреждениях определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = \text{ДО} / \text{Н час. мес.} \times \text{Нфакт. мес.} \times \text{и, где:}$$

ФОТ почас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников;

Н час.мес.и - среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес.и - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется [ст. 333](#) Трудового кодекса РФ, [приказом](#) 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», [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает

преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

6.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы

6.3.1 Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: старшему воспитателю учреждения; педагогу- психологу.

6.3.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам;
- учителям-дефектологам.

6.3.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям.

6.3.4. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

6.3.5. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре.

6.3.6 Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми

6.3.7. За норму педагогической и работы за ставку заработной платы педагогических работников перечисленных в подпунктах 6.3.7.1. настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.3.7.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 6.3.1.-6.3.6 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 6.3.1-6.3.6 настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.7 настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5. Часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

5.1. Должностные оклады младших воспитателей дошкольных образовательных учреждений для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (недостатками умственного развития, с поражением центральной нервной системы с нарушением психики) выплачиваются за 36 часов работы в неделю.

6. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, художественно-эстетического обучения и другими видами дополнительной работы.

7. Порядок определения уровня образования

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского

института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

7.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

7.6. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью «Психология».

7.7. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Порядка, определяется в соответствии с инструкциями.

7.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей

8.1. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием государственных услуг и работ, для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада (ДО рук.) определяется соотношением:

ДО рук. \leq ЗП ср. осн. перс. \times Кот, где:

ЗП ср. осн. перс. - размер средней заработной платы основного персонала. Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении № 10 к настоящему Положению;

Кот - коэффициент, на основании которого определяется группа, по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8

Объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителей подведомственных учреждений устанавливаются исполнительным органом государственной власти Кемеровской области отраслевой компетенции, осуществляющим управление в сфере образования, приложение №13.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения на календарный год определяется учредителем.

8.3. К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы. Порядок установления персонального повышающего коэффициента определяется учредителем.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю учреждения по совокупности критериев.

8.4. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты. На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% (но не более 3 процентов) фонда оплаты труда учреждения (но не более 3 процентов)

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Положение о распределении централизованного фонда учреждения приведено в приложении № 3 к настоящему Положению.

8.5. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, предусматриваются положением об оплате труда учреждения и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

8.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, предусматриваются положением об оплате труда учреждения или положением о стимулировании работников.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала по видам предоставляемых услуг и работ для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера. При определении должностного оклада заведующих дошкольных образовательных учреждений не учитывается оплата труда воспитателям и младших воспитателей семейных групп.

При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ).

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ за аналогичный период.

9.3. В составе списочной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг, работ учитывается численность работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и являющихся внешними совместителями.

9.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в организации на одну, более чем одну ставку (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ как один человек (целая единица).

9.5. Работники основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и

работ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе)

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе)

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе)

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе)

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе)

25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе)

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе)

20 часов - на 4 часа (при пятидневной рабочей неделе)

18 часов - на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе)

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 6.5 настоящего Положения.

10. Виды выплат компенсационного характера

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

10.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и конкретизируются в трудовых договорах работников.

10.5. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, тяжелых работах устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

10.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

10.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 40% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.»

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

10.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

10.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Должность	Доплата к окладу
Завхоз	12 %
Шеф-повар	12 %
Повар	12 %
Младший воспитатель	12%
Повар	12%
Кухонный рабочий	12%
Машинист по ремонту и стирке спецодежды (белья)	12%
Сторож	40%

10.10. В случае отсутствия руководителя учреждения (отпуск, болезнь, увольнение и т.д.), оплата труда за замещение отсутствующего руководителя производится в размере 50 % от оклада по основной занимаемой должности. Приказ на исполнение обязанностей отсутствующего руководителя издает сам руководитель учреждения.

11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
премиальные выплаты по итогам работы;
иные поощрительные и разовые выплаты.

11.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

11.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

11.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников организации, согласованным с выборным профсоюзным органом и органом, осуществляющим государственно-общественное управление учреждением (п положение стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению).

11.5. Премиальные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

Раздел 12. Особенности оплаты труда руководителей учреждений, обслуживающих образовательные учреждения

12.1. Размеры должностных окладов руководителей учреждений, обслуживающих образовательные, устанавливаются в кратном отношении к средней заработной плате (без учета компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) основного персонала работников возглавляемых ими учреждений (приложение № 10 к настоящему Положению) и не превышают 2-х размеров средней заработной платы работников, сложившейся за год, предшествующему году установления должностного оклада.

К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

12.2. Стимулирование руководителей осуществляется за счет средств централизованного фонда учреждений. На стимулирование руководителей направляется не более 1,5% фонда оплаты труда учреждений.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется

управлением образования в зависимости от размера фонда оплаты труда, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Стимулирующие выплаты руководителям устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению, регламентирующим условия и порядок установления стимулирующих выплат, оказания материальной помощи.

Положение принято на общем собрании трудового коллектива Протокол
№ от « » 2018г.

Приложение № 1
к положению об оплате труда и
стимулировании работников МБДОУ № 109
«Детский сад комбинированного вида»

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <*>	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику.
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором <***>	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
4	За сверхурочную работу <***>	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и

		<p>часовым ставкам:</p> <p>в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;</p> <p>в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
6	За работу в ночное и вечернее время	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.</p> <p>В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году</p>
7	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, художественно эстетическое и другие виды дополнительной внеаудиторной работы	<p>Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения (в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником)</p>

<*> При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательным организациям необходимо руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579, или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.92 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями, и если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

<***> Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

<***> По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Положение о стимулировании работников учреждения

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников МБДОУ № 109 осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда составляет 31,2% из них:

- на административно-управленческий персонал 4,9%
 - на педагогический персонал 59,1%,
 - на прочий персонал 36,0 %,
- и распределяет по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы 65,5 % из них:

- на административно-управленческий персонал 5,2%
- на педагогический персонал 57,9 %,
- на прочий персонал 36,9%

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 32,5 %;

- на административно-управленческий персонал 4,4%
- на педагогический персонал 61,3 %,
- на прочий персонал 34,3 %

- иные поощрительные и разовые выплаты 2 % (но не более 3 % от стимулирующего фонда и экономии фонда оплаты труда).

- на педагогический персонал 50 %,
- на прочий персонал 50 %

Конкретные виды и долю каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ,

органом государственно-общественного управления (общим собранием МБДОУ), председателем родительского комитета МБДОУ.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

Данные документы должны быть подшиты к Положению о стимулировании:

образцы критерии и показатели оценки деятельности и оценочные листы

Приложение № 14 Критерии и показатели оценки деятельности оценочные листы

Приложение № 15 Оценочные листы

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за квартал, полугодие, календарный год.

Установление премияльных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственно-общественного управления.

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются локальным актом учреждения.

Размеры премияльных выплат по итогам работы ограничиваются максимальным количеством баллов, устанавливаемых для каждой категории работников учреждения:

Воспитатели - 100 баллов;

Прочий педагогический персонал (старший воспитатель)- 100 баллов;

Медицинский персонал – 50 баллов;

Учебно-вспомогательный персонал - 50 баллов;

Административно-управленческий персонал – 50 баллов;

Обслуживающий персонал – 30 баллов.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премияльная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку.

Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах организации.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической (учебной) нагрузки в расчетном периоде);

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла АУП составляет 7,5 % от общей итоговой суммы надбавки по итогам работы. Оставшаяся сумма распределяется на педагогический персонал.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины

членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного управления.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

2.9 Вновь принятому работнику, работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком или из административного отпуска (не отработавшему 6 месяцев), комиссией устанавливается премиальная выплата по итогам работы в размере;

- административно-управленческому персоналу – 2 500руб.
- педагогическому персоналу – 2 500 руб.
- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – 1 500 руб.,

ежемесячно, до наступления срока очередного подведения итогов по учреждению для назначения премиальных выплат. Выплата оформляется приказом по учреждению, за фактически отработанное время.

3.0. По решению комиссии по премированию, работнику выплачиваются премиальные выплаты по основной и по совмещаемой должности учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу.

3.1. Премииальные выплаты по итогам работы распространяются и на внешних совместителей.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся: премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда.

Перечень премиальных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы. обязанностей работников.

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат
	<i>За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат</i>	
1.	За оперативное выполнение сложных ремонтных работ штукатурка, шпатлевание стен помещений изготовление оборудования, мебели установка и ремонт сантехнического оборудования технологического оборудования, электрооборудования и оргтехники ремонт мебели, спортивного оборудования; монтаж и демонтаж учебного и хозяйственного оборудования	1 500 руб. 1 500 руб. 1 500 руб. 1 500 руб. 1 500 руб.
2.	Качественный труд, связанный с сезонными работами: уборка территории от листвы, снега, участие в субботниках стрижка кустарников разбивка клумб (май-июль) скос травы на территории и детских участках вывоз листвы, снега участие в субботниках генеральная уборка овощехранилища	1 000 руб. 1 000 руб. 500 руб. 2 000 руб. 1 000 руб. 300 руб. 800 руб.
3.	За выполнение разовых поручений	300 руб.
4.	Сброс снега с крыши и его уборка	2 000 руб.
5.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ, работа с тяжестями	1 000 руб.
6.	За выполнение швейных работ	1 500 руб.
7.	Качество и своевременность сортировки овощей, (учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, завхозу)	1 500 руб.
8.	За оказание качественной и своевременной помощи по уходу за детьми ясельных групп сотрудниками, чьи должностные обязанности не связаны с воспитательной работой	500 руб.
9.	Помощь в обеспечении антитеррористической защищенности Учреждения.	500 руб.

10.	Выполнение работ как ответственного лица за - обеспечение пожарной безопасности - обеспечение антитеррористического режима - обеспечению профилактической работы и работы по предупреждению ЧС - обеспечение контроля и реализации требований по охране труда	500 руб. 500 руб. 500 руб. 500 руб.
11.	Особо важное задание выполнение работ по паспорту безопасности, энергопаспорта Учреждения:	1 000 руб.
12.	За своевременную и результативную работу с внешними организациями (централизованная бухгалтерия, КУМИ, поликлиника, поставщики продуктов питания, санитарно-эпидемиологическая лаборатория, объекты социальной и культурной сферы и т.д.)	1 000 руб.
13.	За работу без замечаний со стороны контролирующих организаций.	1 000 руб.
14.	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной работы всех систем жизнеобеспечения МБДОУ)	1 500 руб.
15.	Выполнение дополнительной работы по мониторингу здоровьесбережения воспитанников и сотрудников	1 800 руб.
	<i>Показатели стимулирования за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения:</i>	
1.	Работа, связанная с ведением сайта Учреждения (обновление информации, ответственность за своевременное внесении новых нормативных документов, повышение имиджа Учреждения через размещение на сайте новых информационных материалов).	1500 руб.
2.	Участие в конкурсном движении -подготовка детей (разучивание слов) -подготовка детей (дополнительная индивидуальная работа с детьми над интонационной выразительностью речи)	500 руб. 500 руб.
3.	Музыкальное сопровождение (кроме музыкального руководителя) — не более 2 произведений в ходе инсценировки (спектакля) — 2-3 музыкальных произведений + танец — на протяжении всей инсценировки (спектакля)	500 руб. 800 руб. 1200 руб.
4.	Оформление музыкального зала (изготовление): — декоративные элементы с малым объемом декора (менее 30% от объема выполненных работ) — декоративные элементы с малым объемом декора (менее 40% от объема выполненных работ) — декоративные элементы со средним объемом декора (40-60% от объема выполненной работы) — декоративные элементы с большим объемом декора (более 60% от объема выполненной работы)	400 руб. 500 руб. 600 руб. 1500 руб.
5.	Изготовление декораций: - большой объём, высокая сложность работы - средний объем, средняя сложность работы - небольшой объем, элементы декораций	400 руб. 350 руб. 200 руб.
6.	Работа с социумом, приуроченная к знаменательным, юбилейным датам, с целью оптимизации образовательного процесса — организация и проведение праздника	

	— не более 15 мин. — не более 25 мин. — более 25 мин	300 руб. 400 руб. 500 руб.
7.	Работа по привлечению родителей к участию в конкурсном движении, позволяющая повысить качество образовательного процесса участие в конкурсном движении вне ДООУ — помощь в изготовлении костюмов к конкурсам — привлечение к участию родителей в оформлении помещений к праздникам (большой объем работ по оформлению) — ведение работы по оформлению наглядной информации в Учреждении	300 руб. 400 руб. 500 руб.
8.	За руководство методическими объединениями: - на уровне учреждения - районного уровня - городского уровня	500 руб. 800 руб. 1000 руб.
9.	Высокий уровень организации и проведения обще садовских мероприятий (вне группы)	500 руб.
10.	Высокий уровень подготовки, организации и проведения инспекторских проверок в ДООУ	1000 руб.
11.	За разработку авторских программ, методик, дидактических пособий (получение рецензии).	2 000 руб.
12.	За активное участие в работе методических объединений, творческих групп	500 руб.
13.	За участие в детских праздниках в качестве актеров	500 руб. за участие в 1 мероприятие
14.	За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам, оформление помещений ДООУ	500 руб.
15.	За ведение работы по оформлению наглядной информации в Учреждении	500 руб.
16.	За изготовление методических пособий, нестандартного оборудования	500 руб.
17.	За выполнение дополнительной работы по подготовке и предоставления персонифицированных данных, работу с Пенсионным фондом РФ, военкоматом, с соц. защитой по компенсации родительской платы.	1 000 руб.
18.	Работа с электронной почтой и интернет.	500 руб.

	<i>Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ОУ:</i>	
1.	Обеспечение охраны объекта	500 руб.
2.	Выполнение координационной работы отдела жизнеобеспечения	500 руб.
3.	Контроль за исправной работой инженерных сетей и хозяйственно-	1000 руб.

	эксплуатационных систем жизнеобеспечения. Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации в ДООУ и на его территории	
4.	Устранение последствий ЧС, (спиливание или уборка сучьев, веток после урагана, борьба с подтоплением и др.)	1000 руб.
5.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями.	1 000 руб.
6.	Выполнение функций и полномочий контрактного управляющего.	1 500 руб.
7.	Своевременная подготовка к отопительному сезону.	2 000 руб.

стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

стимулирующая выплата медицинским работникам, дошкольных образовательных учреждений;

3.1.1. При выполнении работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты не увеличивается.

Выплата назначается приказом руководителя учреждения (при наличии средств экономии) на период, определенный локальным актом организации, при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у обучающихся;

отсутствие фактов нарушения прав и законных интересов занимающихся (обучающихся).

В случае выявления нарушения по одному или нескольким условиям выплата на следующий период не назначается.

3.1.2. Специальная выплата медицинским работникам государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (за исключением профессиональных образовательных организаций), организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее - выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных

учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели государственных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники государственных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Кемеровской области и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Кемеровской области и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего пункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам, учреждение

соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения по должностям работников.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственного-общественного управления.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

4.4. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

4.5. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

5. Премии, имеющих единовременный характер, оказание материальной помощи

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

При наличии экономии средств стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованной тарифной и компенсационной его частей (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования), а также экономии централизованного фонда учреждения, работникам выплачивается материальная помощь и премии:

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.) до 3 000 руб.
- к юбилейным датам работника (50 и 55 лет, 60 и 65 лет) до 5 000 руб.
- к праздничным дням и профессиональному празднику от 2 000 руб.

При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – до 3 000 руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – от 500 до 2000 руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – от 500 до 2000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

5.2. Руководитель учреждения вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) на увеличение работникам учреждения ранее установленного размера премиальной надбавки за показатели стимулирования, путем пересчета стоимости балла исходя из

сложившегося размера экономии.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной надбавки, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления надбавки), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной надбавки, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления учреждением мне требуется.

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию и профсоюзному комитету. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

Положение о распределении централизованного фонда учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи

1.2. Централизованный фонд учреждений направляется на установление руководителям стимулирующих выплат, материальной помощи.

1.3. Централизуемая доля фонда оплаты труда образовательного учреждения составляет не более 3% от фонда оплаты труда учреждения.

Для руководителей общеобразовательных учреждений (за исключением вечерних (сменных) школ при учреждениях исполнения наказания) централизуемая доля фонда устанавливается в следующих размерах от фонда оплаты труда учреждения:

2,5 - 3% - для учреждений с численностью обучающихся до 300 человек;

2 - 2,5% - для учреждений с численностью обучающихся от 300 до 500 человек;

1,5 - 2% - для учреждений с численностью обучающихся от 500 до 700 человек;

1 - 1,5% - для учреждений с численностью обучающихся от 700 до 1000 человек;

не более 1% - для учреждений с численностью обучающихся 1000 и более человек.

1.4. Централизуемая доля фонда оплаты труда учреждений, обслуживающих образовательные учреждения, составляет не более 1,5% фонда оплаты труда соответствующих учреждений.

1.5. Конкретные размеры централизованного фонда учреждений устанавливаются ежегодно приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.

1.6. Централизованный фонд образовательных учреждений распределяется по следующим видам выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - 75%;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 20%;

- иные поощрительные и разовые выплаты - не более 5% централизованного фонда.

1.7. Централизованный фонд учреждений, обслуживающих образовательные учреждения, распределяется по следующим видам выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - 80%;

- иные поощрительные и разовые выплаты, включая премии за качество выполняемых работ - 20%.

1.8. Выплата руководителям учреждений премии по итогам работы, выплаты за интенсивность труда производятся с учетом фактически отработанного времени по занимаемой должности.

1.9. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой средств централизованного фонда и фактически начисленными руководителю выплатами, исчисленными нарастающим итогом с начала года), остаются в распоряжении учреждения.

Порядок распределения неиспользованных средств централизованного фонда учреждения регламентируется локальным актом учреждения.

2. Перечень выплат стимулирующего характера, размеры и порядок их установления

2.1. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1.1. За счет средств централизованного фонда руководителям учреждений выплачивается премиальная выплата по итогам работы в виде ежемесячной премии по результатам выполнения их должностных обязанностей (далее - ежемесячная премия).

2.1.2. Установление ежемесячной премии руководителям учреждений осуществляется муниципальной комиссией по стимулированию труда руководителей (далее - комиссия), с обязательным участием в ней представителя Кемеровской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и представителя Совета по развитию муниципальной системы образования, действующей на основании [Положения](#), утвержденного постановлением Главы города от 18.12.2008 № 183. Состав комиссии утверждается приказом начальника управления образования ежегодно.

2.1.3. Ежемесячная премия устанавливается:

- руководителям образовательных учреждений - два раза в год (по итогам первого полугодия календарного года (январь - июнь), по итогам второго полугодия календарного года (июль - декабрь));

- руководителям учреждений, обслуживающих образовательные учреждения, один раз в год на основании результатов мониторинга показателей деятельности учреждений, утверждаемых приказом начальника управления образования по согласованию с представителем Кемеровской профсоюзной организации работников образования. Мониторинг проводится ежегодно среди всех обслуживаемых ими учреждений. МБУ "Комбинат питания", МАУ "Центр обслуживания муниципальных образовательных учреждений города Кемерово", МАУ "Школьное питание" - по итогам календарного года (январь - декабрь);

- руководителям учреждений дополнительного профессионального образования один раз в год по итогам календарного года: МБОУ ДПО "Научно-методического центра"- по итогам календарного года (январь - декабрь).

2.1.4. Перечень показателей стимулирования, индикаторов к показателям стимулирования и максимальное количество баллов за достигнутый результат по каждому индикатору утверждается от имени администрации города Кемерово приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.

2.1.5. Размер ежемесячной премии зависит от суммы средств, направляемой на стимулирование труда руководителя за установленные показатели стимулирования максимального количества набранных руководителем баллов.

Каждый показатель стимулирования в разрезе направлений деятельности учреждения оценивается определенным количеством баллов.

2.1.6. Стоимость (цена) одного балла при расчете размера ежемесячной премии определяется как частное от планового размера централизованного фонда учреждения, направляемого на стимулирование труда руководителя по итогам работы и максимально установленного количества баллов.

2.1.7. Для установления размера ежемесячной премии по итогам работы руководителями территориальных отделов управления образования представляются оценочные листы руководителей учреждений по показателям стимулирования и аналитическая информация.

Оценочные листы руководителей учреждений должны содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования труда руководителей;
- набранной сумме баллов;
- подписи и расшифровки подписей представителей муниципальной комиссии, осуществляющих оценку деятельности руководителя по показателям стимулирования, с указанием даты.

Аналитическая информация по каждому руководителю должна содержать данные о:

- размере стимулирующего фонда, причитающегося к распределению по итогам работы;
- стоимости одного балла;
- набранной каждым руководителем сумме баллов по показателям стимулирования;
- размере причитающейся премии каждому руководителю учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

2.1.8. Комиссия рассматривает результаты оценок и размеры премии персонально по каждому руководителю учреждения.

2.1.9. Решение комиссии об установлении ежемесячной премии и ее размере принимается открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.1.10. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2.1.11. Решение комиссии об установлении размера ежемесячной премии руководителям учреждений оформляется протоколом. На основании протокола управление образования администрации города издает проект приказа, который согласовывается с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления выплаты.

2.1.12. В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.1.13. Вновь назначенным на должность руководителя учреждения ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада.

Ежемесячная премия выплачивается со дня назначения на должность до наступления очередного срока ее установления.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.2.1. Доля централизованного фонда учреждения, направляемого на установление руководителям стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в виде премиальной надбавки (далее - надбавка за интенсивность работы), составляет 20%.

2.2.2. Надбавка за интенсивность работы устанавливается руководителям образовательных учреждений за:

	Сумма, руб.
- организацию деятельности структурного подразделения, реализующего	

программу дошкольного образования в общеобразовательном учреждении, состоящего из:	
количества дошкольных групп до 3-х	450
количества групп 4 и более	1000
- наличие в учреждении групп продленного дня в количестве:	
до 3-х	500
4 и более	1000
- руководство районными, городскими методическими объединениями, членство в Совете директоров, городских и областных координационных Советах	500
- функционирование на базе учреждений городских опорно-методических площадок	600

2.2.3. Надбавка за интенсивность устанавливается приказом начальника управления образования по согласованию с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Основанием для установления надбавки является ходатайство от заведующих территориальными отделами управления образования, заведующих отделами общего и дополнительного образования, дошкольного образования, охраны прав детства управления образования, с предоставлением информации, подтверждающей выполнение руководителями выше перечисленных работ (мероприятий), не учитываемых при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей.

2.2.4. Надбавка за интенсивность работы устанавливается один раз в год (сентябрь), сроком на учебный год.

2.2.5. Надбавка за интенсивность работы устанавливается в пределах средств фонда учреждения, предназначенного на данную выплату.

2.2.6. Право на установление надбавки за интенсивность распространяется и на руководителей, вновь назначаемых на должность.

2.3. Иные поощрительные и разовые выплаты

2.3.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда учреждения.

2.3.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются руководителю учреждения в виде единовременных премий к знаменательным, праздничным датам, материальной помощи.

2.3.3. Перечень разовых премий, материальной помощи и их максимальный размер:

Наименование выплат	Размер, руб.
1. Премии к профессиональным праздникам, знаменательным, праздничным датам: «День защитника Отечества», Международный	до 3000

женский день «8-ое Марта»; юбилейной дате учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет), юбилейной дате руководителя (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет)	
2. Премии за организацию и проведение городских и областных мероприятий, реализацию городских акций и проектов на высоком уровне	до 2000
3. Материальная помощь - на лечение (в зависимости от тяжести заболевания); - в связи с пожаром, кражами, затоплением или другими природными аномалиями; в связи со смертью близких родственников	от 3000 до 5000 5000

2.3.4. Конкретный размер выплат руководителю учреждения зависит от планового размера доли централизованного фонда данного учреждения, предназначенного на эти цели.

2.3.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя учреждения.

2.3.6. Выплаты премий за организацию и проведение на высоком уровне городских и областных мероприятий производятся по представлению заведующих территориальными отделами управления образования.

2.3.7. Выплата премий, материальной помощи оформляется приказом начальника управления образования.

**Размеры
повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),
ставке заработной платы за специфику работы
учреждения**

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	За работу в общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам	0,2
2	За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением медицинским работникам	0,3
3	За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением педагогическим и другим работникам	0,15 - 0,20 <*>
4	За работу в общеобразовательных школах-интернатах, государственных нетиповых общеобразовательных учреждениях	0,15
5	За работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных учреждениях <****>	0,15 - 0,2 <***>
6	За работу в учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы при учреждениях Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации по Кемеровской области (далее - ГУФСИН), обучающихся лиц, осужденных к лишению свободы, не достигших возраста 30 лет и отбывающих наказание в учреждениях ГУФСИН	0,5 - 0,75 <****>
7	Педагогическим работникам, реализующим программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	0,15
8	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
9	Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий,	0,2

	центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	
10	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения профессиональных учреждений, организованных для обучения профессиям художественных ремесел, а также учреждений, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций черной и цветной металлургии и для горно-шахтных работ <****>	0,15
11	За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа: руководящим и педагогическим работникам; медицинским работникам; другим работникам	0,4 0,3 0,2
12	Владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, педагогам-организаторам внеклассной работы в школах, школах-интернатах, дошкольных образовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования (директорам (заведующим), заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе, по иностранному языку, производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым) <****>	0,15

<*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на коэффициент 0,15 - 0,20, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным (представительным) органом, органом самоуправления учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

<*> В группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждениях профессионального образования с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным поведением оклады, должностные оклады (ставки заработной платы) повышаются по двум коэффициентам: на 0,2 и 0,15 - 0,20.

<***> За работу в указанных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы дополнительно повышаются в порядке, установленном для рабочих и служащих исправительных колоний за работу с этими осужденными, на 0,1 - 0,15.

<****> Решение о повышении окладов (ставок заработной платы) принимается учреждением самостоятельно в пределах доведенных нормативов затрат в части расходов по фонду оплаты труда.

**Размер
повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	0,1
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания	0,1

профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	
Руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	0,1

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей,
специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		2583		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4 050
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	4 860
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		3281		
1	Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)		1,5865	5 986
2	Музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	6 474

3	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (II квалификационная категория)		1,8880	7 123
4	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	7 607
5	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	8 255
2 квалификационный уровень		3281		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»);		1,7158	6 474
2	Педагог дополнительного образования (высшее профессиональное образование);		1,8880	7 123
3	Педагог дополнительного образования (II квалификационная категория)		2,0163	7 607
4	Педагог дополнительного образования (I квалификационная категория)		2,1878	8 255
5	Педагог дополнительного образования (высшая квалификационная категория);		2,3600	8 904
3 квалификационный уровень		3281		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование		1,7158	6 474

	и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)			
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	7 123
3	Воспитатель, педагог-психолог, методист (II квалификационная категория)		2,0163	7 607
4	Воспитатель, педагог-психолог, методист (I квалификационная категория)		2,1878	8 255
5	Воспитатель; педагог-психолог, (высшая квалификационная категория)		2,3600	8 904
4 квалификационный уровень		3281		
1	Учитель-логопед (высшее профессиональное образование в области дефектологии)		1,8880	6 474
2	Старший воспитатель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет) учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование)		1,8880	7 123
3	Старший воспитатель (II квалификационная категория)		2,0163	7 607
4	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (I квалификационная категория)		2,1878	8 255
5.	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, (высшая квалификационная категория)		2,3600	8 904

Приложение № 7
к положению об оплате труда и
стимулировании работников МБДОУ № 109
«Детский сад комбинированного вида»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих
медицинских подразделений в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающи й коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
3 квалификационный уровень		2583		
1.	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	4 374
2.	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,6363	4 860
3.	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело» имеющая I квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия», не имеющая квалификационной категории); медицинская сестра по массажу (среднее профессиональное образование по специальности		1,8000	5 346

	«Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», не имеющая квалификационной категории)			
4.	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая высшую квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия»), имеющая II квалификационную категорию); медицинская сестра по массажу (среднее профессиональное образование по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», имеющая II квалификационную категорию)		1,9637	5 832
5.	Медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности, «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия», имеющая I квалификационную категорию); медицинская сестра по массажу (среднее профессиональное образование по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», имеющая I квалификационную категорию)		2,1278	6 320
6.	Медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия», имеющая высшую квалификационную категорию); медицинская сестра по массажу		2,3465	6969

	(среднее профессиональное образование по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», имеющая высшую квалификационную категорию)			
5 квалификационный уровень		2583		
1.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Сестринское дело в педиатрии», не имеющая квалификационной категории)		1,9637	5 832
2.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Сестринское дело в педиатрии», имеющий II квалификационную категорию)		2,1278	6 320
3.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Сестринское дело в педиатрии», имеющий I квалификационную категорию)		2,3465	6 969
4.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Сестринское дело в педиатрии», имеющий высшую квалификационную категорию)		2,5095	7 454

Приложение № 8
к положению об оплате труда и
стимулировании работников МБДОУ № 109
«Детский сад комбинированного вида»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования**

N п/ п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2501		
1.	Делопроизводитель;		1,4081	4 050
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень		2583		
1.	Техник;		1,4728	4 374
2 квалификационный уровень		2583		
1.	Заведующий складом; заведующий хозяйством;		1,6362	4 860
3 квалификационный уровень		2583		
1.	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителя		1,6362	4 860
2.	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителя		2,1278	6 319
3.	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителя		2,5098	7 454

Приложение № 9
к положению об оплате труда и
стимулировании работников МБДОУ № 109
«Детский сад комбинированного вида»

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

N п/ п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2349		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3 241
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	3 403
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3 564
2 квалификационный уровень		2349		
1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший», «старший по смене»		1,3800	3 727
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		2583		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4		1,2545	3 726

	квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	4 050
2 квалификационный уровень		2583		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	4 374
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6361	4 860
3 квалификационный уровень		2583		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	5 346
4 квалификационный уровень		2583		
1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные и ответственные работы		1,9637	5 832
2.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и		2,1278	6 3199

	ответственные (особо ответственные) работы			
--	--	--	--	--

Примечания:

1. Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда может устанавливаться в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из профессий они имеют разряд не ниже 6-го.
2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в других отраслях. При условии выполнения соответствующих видов работ оплата труда таких рабочих устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня.
3. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.
4. Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

**Перечень
категорий работников основного персонала
для определения должностного оклада руководителя учреждения**

№ п/п	Наименование основных государственных услуг, работ	Категории работников
1	2	3
1	Реализация программ основного начального, общего и среднего общего образования	Учитель, учитель-дефектолог, педагог-психолог, воспитатель (включая старшего) педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.
2	Услуги по содержанию воспитанников в образовательных организациях	младший воспитатель, врач, медицинская сестра
3	Организация питания воспитанников	повар, медицинская сестра диетическая
4	Реализация адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, воспитатель, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, старший воспитатель.

**Коэффициенты
ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий, в учреждениях, организациях
и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,15	0,11	0,08
Студенты	0,18	0,15	0,08
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,2	0,18	0,15

Примечания.

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по ПКГ должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (приложение № 6 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.

2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

**Перечень
должностей работников образования, должностные обязанности
и профили работ которых совпадают**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

<p>музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования</p>	
<p>Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>

Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по
оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1 К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, но не более 300
2. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника имеющего:	1
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
5. Наличие в общеобразовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная, художественная, спортивная школы, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)	за каждое УДО	8

<p>6. Наличие собственного оборудованного:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учителя-логопеда, - кабинета ЛФК, - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея, - лицензированного медицинского кабинета, -кабинета массажа. 	за каждую единицу	15
<p>7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - спортивной площадки, - игровых участков, - бассейна, - тренажерного зала 	за каждую единицу	
<p>8. Наличие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учебно-опытных участков, собственных овощехранилищ, 	за каждую единицу	50
<ul style="list-style-type: none"> - огорода, цветников 	за каждую единицу	20
<p>9. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изостудия, - театральная студия - "живой уголок", - музыкальный зал, - спортивный зал и др. 	за каждую единицу	15
<p>10. Количество детей в группах кратковременного пребывания со сроком посещения не менее 4 месяцев, охваченных дошкольным образованием (на основании пакета документов согласно правилам приема в ДООУ, и учета табеля посещаемости)</p>	за каждого ребенка	5

2. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей утверждается приказом начальника управления образования администрации города Кемерово на неопределенный срок на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. Основанием для изменения группы по оплате труда руководителя является ходатайство от заведующих территориальными отделами управления образования, заведующих отделами общего и дополнительного образования, дошкольного образования, охраны прав детства управления образования, с предоставлением подтверждающих документов. Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- а) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;
- б) по учреждениям для детей сирот и детей, оставшимся без попечения родителей, по общеобразовательным учреждениям для детей с ограниченными возможностями здоровья - по списочному составу на 1 января текущего года;

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 2 трехдневных по 100 человек и 2 четырехдневных по 150 человек; организован на базе учреждения летний оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей в две смены по 65 чел. Среднегодовое количество участников составит: $[(5 \times 200) + (10 \times 2 \times 50) + (2 \times 3 \times 100) + (2 \times 4 \times 150) + (2 \times 65)]: 365 = 11$ человек.

2.4. При определении суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

2.5. При определении количества баллов за каждого обучающегося (воспитанника), охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках учитываются один раз.

2.6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Управление образования:

- может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может относить, в порядке исключения, руководителей учреждений образования, имеющих особые заслуги в области образования, к следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей).

3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

3.1. Образовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе выше приведенных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей.

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2. Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Приложение № 14
к положению об оплате труда и
стимулировании работников МБДОУ № 109
«Детский сад комбинированного вида»

«Оценочные листы»