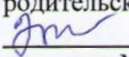
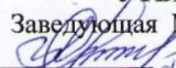


СОГЛАСОВАНО:

Председатель
родительского комитета МБДОУ
 (О.В. Животовская)
протокол № 5 от 29.11.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ № 205
 Л. С. Иванова
приказ № 384 от 29.11.2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации
 О. А. Ананина
протокол № 5 от 29.11.2022 г.
общего собрания трудового коллектива



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения № 205
«Центр развития ребенка – детский сад»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 205 «Центр развития ребенка – детский сад» (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» в действующей редакции.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждений № 205 «Центр развития ребенка – детский сад» (далее – учреждение).

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 (работ).

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 (МРОТ), доплата до его установленного размера производится в пределах фонда оплаты труда, доведенного до учреждения на финансовый год.

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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 205 «Центр развития ребенка – детский сад».

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

1.8. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 205 «Центр развития ребенка – детский сад» принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и родительским комитетом учреждения.

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 конкретного учреждения.

1.10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения;
- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов) ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка и условий распределения централизованного фонда

Раздел 2. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения 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, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, 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 основных должностных обязанностей, с учетом повышающего коэффициента, 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 (вредных условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим Положением.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера приведен в разделе **10** настоящего Положения.

2.2.2. Руководитель общеобразовательного 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.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения приведен в приложении № 8 настоящего Положения.

2.2.4. Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Порядок и условия распределения централизованного фонда МБДОУ № 205 «Центр развития ребенка – детский сад» приведен в приложении № 10 настоящего Положения

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

Доля централизованного фонда составляет не более - 3% от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц – централизованный фонд,

ФОТ оу – фонд оплаты труда учреждения,

ц – централизованная доля ФОТ, %

2.2.5. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (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)

руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2.2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, привлекаемых к оказанию дополнительных платных услуг, приведен в приложении № 13 настоящего Положения.

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

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ);

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы в условиях группы компенсирующей направленности, почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{Ор} + (\text{Ор} \times \text{КЗ})) + \text{КВ} + \text{СВ. где:}$$

ЗП – заработная плата работников;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле: $\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1})$, где:

О – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ;

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

КЗ – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание

КВ – компенсационные выплаты работникам;

СВ – стимулирующие выплаты работникам.

Учителю - логопеду

$$\text{ЗП} = (\text{Ор} + (\text{Ор} \times \text{К2}) + (\text{Ор} \times \text{КЗ})) + \text{КВ} + \text{СВ. где:}$$

К2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в должности учителя - логопеда;

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работникам учреждения 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 работы, в соответствии с профессионально-квалификационной группой – далее ПКГ (ПКГ - приложения №№ 1-4 настоящего Положения).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям (К1) 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности

устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 1 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 2 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 3 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению).

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего свою деятельность по адаптированным образовательным программам имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (K2) за специфику работы, в условиях группы компенсирующей направленности.

3.1.4. Повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания, (приложение № 7 к настоящему Положению), применяется к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующей квалификационной группы:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования (приложение №1 настоящего Положения)».

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих сферы образования производится увеличение размера оклада работника на коэффициент при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент и суммируется с его окладом: $((O_p \times K_3) + O_p)$.

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

3.1.5. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы в условиях группы компенсирующей направленности и за наличие у работника почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (O_p) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы в условиях группы компенсирующей направленности (K_2) и за наличие у работника почетного звания (K_3)) и суммируется с его окладом (O_p).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения и за наличие у работника почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему стимулирующих и компенсационных выплат».

В случае если, увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

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.

Раздел 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательного учреждения

4.1. Оплата труда педагогических работников осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие воспитательный процесс) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.2. 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 № 5 к настоящему Положению.

4.3. Тарифной частью заработной платы педагогических работников учреждения, является установленный им с учетом выполненного объема работ должностной оклад по соответствующей ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования, с учетом повышающего коэффициента (если он полагается) (приложение № 1 к настоящему Положению).

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

- получения образования или восстановления документов об образовании: со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории: со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения

4.5. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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. Руководитель образовательного учреждения:

- а) проверяет документы об образовании, стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- б) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников.

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения с соответствующим увеличением его месячной нагрузки путём возложения на него дополнительных обязанностей.

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

$$\text{ФОТ почас.} = \text{ДО} / \text{Нчас.мес.} \times \text{Нфакт.мес.} \text{.}$$

Где:

ФОТ почас. – размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, руб.

ДО – размер оклада по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, с учётом повышающих коэффициентов, час;

Нчас.мес – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт.мес.і – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

Среднемесячное количество часов (**Нчас.мес**) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленную на ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (Количество месяцев в году)

5.3. Размер тарифной части оплаты труда сторожей определяется, исходя из размера должностного оклада, количества отработанных часов в каждом месяце и среднемесячной нормы полезного времени, установленной при 40-рабочей часовой неделе.

$$1 \text{ час} = \text{О} / \text{Нчас.мес}$$

5.4. Размер почасовой части заработной платы сторожей рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = \text{О} / \text{Нчас.мес.} \times \text{Нфакт.мес.} \text{.}$$

О – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки по ПКГ.

Раздел 6. Нормы рабочего времени за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, порядок установления (изменения) нагрузки.

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».

Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Продолжительность рабочего времени (нормы 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 педагогическую, 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:

- **старшим воспитателям** учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;
- **педагогам-психологам.**

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

- **музыкальным руководителям.**

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

- **инструкторам по физической культуре.**

6.3.4. Норма часов педагогической работы **36 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- **воспитателям** учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

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

- **учителям-логопедам.**

6.3.6. Норма часов педагогической работы **18 часов** в неделю за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается:

- **педагогам дополнительного образования.**

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 6.3.1. – 6.3.4. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов педагогической работы, предусмотренные пунктом 6.3.5. и 6.3.6. настоящего раздела, устанавливаются в академических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 6.3.1. – 6.3.6. настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы.

4. За педагогическую 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.

5. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие педагогическую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с педагогической работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими педагогическую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Выполнение другой части педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) 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;

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

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

г) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (проведением работы по дополнительным образовательным программам и другие виды дополнительной внеаудиторной работы)

6.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пункте 6.3., в том числе **руководителей образовательных учреждений, их заместителей** выплачиваются за работу при **40-часовой** рабочей неделе.

6.5. Предельный объем педагогической работы, которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Педагогическая работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Должностные обязанности руководителя муниципального образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству.

Руководитель муниципального образовательного учреждения может работать у другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города.

6.6. В соответствии со ст.126 ТК для сторожей применяется суммированный учет рабочего времени в месяц.

В соответствии со ст.61 ТК оплата труда сторожу производится на основе месячного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяемого настоящим положением. Оплата производится за фактически отработанное рабочее время в месяц.

Часы сверхурочной работы сторожа, работающего в режиме суммированного учета рабочего времени, определяется по итогам учетного периода (месяца).

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.

Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

7.2. Требования к уровню образования при установлении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определенных профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждения, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклад (должностной оклад), ставка 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 им оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

7.4 Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Учителям-логопедам, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

7.6. Педагогам-психологам оклад (должностной оклад), ставка заработной платы 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.

7.8. 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, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения

8.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. **Должностной оклад руководителя учреждения**, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования сроком на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения, и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно для реализации которых создано учреждение: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог - психолог, младший воспитатель, (далее по тексту - основной персонал).

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых

выплат стимулирующего характера), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

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

ДО рук – размер должностного оклада руководителя;

ЗП ср. осн. перс. – размер средней заработной платы основного персонала.

Кот – коэффициент за группу по оплате труда руководителя;

В учреждении применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа – 1,8; 2-я группа - 1,6; 3-я группа - 1,4; 4-я группа - 1,3.

Объёмные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителя определяются на основании приложения № 7 к настоящему Положению.

8.3. Руководителю учреждения устанавливаются компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. При наличии ученой степени, почетного звания при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, к должностному окладу руководителя устанавливается повышающий коэффициент (приложение № 7 к Положению).

В случае если руководитель, имеет два и более почетных звания увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

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

Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера.

При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения за период, предшествующей отчетному, с 1 сентября по 31 декабря года, 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.

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения 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 за аналогичный период.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учитывается среднемесячная численность работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала, работающего на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала, являющимися внешними совместителями.

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

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

В численности работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала, фактически работающий на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник основного персонала, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала как один человек (целая единица).

9.5. Работник основного персонала, работающий на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенный на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала 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, (при пятидневной рабочей неделе) например:

40 часов - на 8 часов – младшие воспитатели;

36 часов - на 7,2 часа – воспитатели, педагог-психолог, старший воспитатель;

20 часов – на 4 часа - учителям-логопедам;

24 часа - на 4,8 часа музыкальному руководителю;

30 часов - на 6 часов - инструкторам по физической культуре

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников основного персонала 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, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 9.5 настоящего Положения.

Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при выполнении работ различной квалификации,
 - совмещение профессий (должностей),
 - расширение зоны обслуживания,
 - исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
 - работе в выходные и нерабочие праздничные дни,
 - работе в ночное время,
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением, в рамках должностей, соответствующих штатному расписанию.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и 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. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах, с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

№ п/п	Наименование должности	Виды выполняемых работ	Класс условий труда	Доплата к ставке заработной платы (должностному окладу)
1.	Шеф-повар; повар	Работа у горячих плит, жарочных шкафов и других аппаратов для жарения	3.2	12%
2.	Старшая медицинская сестра	Патогенные микроорганизмы: III группа – возбудители инфекционных болезней, выделяемые в самостоятельные нозологические группы	3.2	6%

Перечень работ и размеры выплат включаются в коллективный договор и в трудовой договор с работником.

Конкретный размер выплаты работнику и срок, на который устанавливается выплата, оформляется приказом по учреждению.

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

10.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 N 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% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

10.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное 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 ТК РФ и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производятся в следующих размерах:

10.6.1. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу или по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей).

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок, условия доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором 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.

10.6.2. 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. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющегося работника или родителей, осуществляемая по

инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 2668 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и отдыха педагогических или иных работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.6.3. 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 (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

10.6.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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.

№ п\п	Виды работ, производимых в особых условиях, за которые устанавливаются доплаты	Размеры доплат
1.	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	40 %
2.	За работу в выходные и праздничные дни	100 %

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.

10.6.5. Работникам образовательного учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с педагогическим процессом: руководство методическими объединениями района или города, проведением работы по дополнительным образовательным программам, устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления определяются руководителем в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в трудовом договоре с работником.

10.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, результатами специальной оценки условий труда, 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.

Положение обсуждено на заседании общего собрания работников МБДОУ № 205 «Центр развития ребенка – детский сад» протокол от «29» ноября 2022 г. № _5_

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессион ально- квалификац ионной группе, руб.	Повышаю щий коэффици ент	Оклад, должност ной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
	1 квалификационный уровень	4112		
1.	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	5608
2.	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	6728
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
	1 квалификационный уровень	5483		
1.	Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); Музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения)		1,5865	8699
2.	Музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); Инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	9408
3.	Инструктор по физической культуре; (I квалификационная категория) Музыкальный руководитель		2,0163	11055

	(I квалификационная категория)			
4.	Инструктор по физической культуре; (высшая квалификационная категория) Музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	11996
	2 квалификационный уровень	5483		
1.	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»);		1,7158	9408
2.	Педагог дополнительного образования (высшее профессиональное образование);		1,8880	10352
3.	Педагог дополнительного образования (I квалификационная категория)		2,1878	11996
4.	Педагог дополнительного образования (высшая квалификационная категория)		2,3600	12940
	3 квалификационный уровень	5483		
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 и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	9408
2.	Воспитатель (высшее профессиональное образование); Педагог – психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная		1,8880	10352

	подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)			
3.	Воспитатель (I квалификационная категория); Педагог – психолог (I квалификационная категория)		2,1878	11996
4.	Воспитатель (высшая квалификационная категория) Педагог – психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	12940
	4 квалификационный уровень	5483		
1.	Учитель – логопед (высшее профессиональное образование в области дефектологии) Старший воспитатель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2-х лет);		1,8880	10352
2.	Старший воспитатель (I квалификационная категория); Учитель – логопед (I квалификационная категория)		2,1878	11996
3.	Старший воспитатель (высшая квалификационная категория); Учитель – логопед (высшая квалификационная категория)		2,3600	12940

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		3982		
1.	Делопроизводитель;		1,4081	5607
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		4112		
1.	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»		1,6362	6728
3 квалификационный уровень		4112		
1.	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенным ко II группе по оплате труда руководителя		2,1276	8748
2.	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенным ко I группе по оплате труда руководителя)		2,5098	10320

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
	5 квалификационный уровень	4112		
1.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Сестринское дело», и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело в педиатрии» не имеющая квалификационной категории);		1,9637	8075
2.	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», «Сестринское дело», имеющий I квалификационную категорию);		2,3465	9649
3.	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», «Сестринское дело», имеющий высшую квалификационную категорию);		2,5096	10320

Примечание:

При установлении должностного оклада медицинским работникам учреждений, подведомственных управлению образования, принимается квалификационная категория согласно приказу органа (учреждения) здравоохранения, при котором создана аттестационная комиссия по присвоению квалификационных категорий медицинским работникам.

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по професси онально- квалифик ационной группе, руб.	Повышаю щий коэффици ент	Оклад, должнос тной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	2836		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник, сторож, уборщик, вахтер)		1,1998	3403
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кладовщик, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке белья)		1,2598	3573
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)		1,3196	3742
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
	1 квалификационный уровень	3119		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником		1,2545	3913

	работ и профессий рабочих (повар)			
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)		1,3638	4254
	2 квалификационный уровень	3119		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)		1,4728	4594

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; 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 жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)
музыкальный руководитель,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ЕГО К
ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

**1. Объемные показатели деятельности образовательного
учреждения**

1.1. К объемным показателям деятельности образовательного учреждения 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.

1.2. Объем деятельности образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителя 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	1
	дополнительно за каждого работника имеющего: - 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие собственного оборудованного: - стоматологического кабинета, - кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога, методического кабинета - сауны, - кабинета ЛФК,	за каждую единицу	15

<ul style="list-style-type: none"> - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея, - лицензированного медицинского кабинета, - кабинета массажа, - гаража; 		
<p>5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стадионов, - спортивной площадки, - игровых полей, - теннисного корта, - хоккейной коробки, - игровых участков, - бассейна, - тренажерного зала, - хореографического зала, - кабинета или площадки по ПДД 	за каждую единицу	15
<p>6. Наличие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ, - огорода, цветников 	за каждую единицу	50
	за каждую единицу	20
<p>7. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изостудия, - театральная студия, - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал, - спортивный зал и др. 	за каждую единицу	15

ИТОГО _____ баллов

2. Порядок отнесения учреждения образования к группе по оплате труда руководителя.

2.1. Группа по оплате труда руководителя 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 заведующего отделом дошкольного образования, с предоставлением подтверждающих документов.

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;

2.4. При определении суммы баллов за количество групп в дошкольном образовательном учреждении 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 руководителем образовательного учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

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
дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

**Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу
(ставке) за почетное звание (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного образования»	0,1

1. Порядок и условия стимулирования работников образовательного учреждения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, 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. Строгого соблюдения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешного и своевременного выполнения плановых мероприятий, систематического повышения квалификации, неукоснительного соблюдения норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкого и своевременного исполнения приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, и оформляются приказом руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени, кроме иных поощрительных и разовых выплат.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда педагогического, административно-управленческого и прочего персонала составляет **26,3 %** из них: *на педагогический персонал 84,3 %*; в фонде оплаты труда *прочего персонала составляет 15,7 %* и распределяет по видам:

- **премиальные выплаты по итогам работы 55,9%** из них:
 - *на педагогический персонал - 76,3 %*,
 - *на прочий персонал – 23,7 %*
- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 41,1 %**;
 - *на педагогический персонал - 94,4 %*,
 - *на прочий персонал – 5,6 %*
- **иные поощрительные и разовые выплаты 3 %**

1.3. Экономия по фондам распределяется: премиальные выплаты по итогам работы и разовые выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

1.4. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и установления стимулирующих выплат в Учреждении избирается на Общем собрании трудового коллектива **комиссия по премированию** (далее – комиссия).

В состав комиссии по премированию входят представители:

- педагогического персонала учреждения,
- учебно-вспомогательного или младшего обслуживающего персонала,
- мониторинговой группы
- председатель ПК,
- представитель Родительского комитета от учреждения,

Состав комиссии не менее пяти (5) человек и утверждается приказом руководителя учреждения.

Комиссия по согласованию с выборным профсоюзным органом и представителем Родительского комитета от учреждения, устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

2.Условия и порядок премирования по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности за **полугодие** и выплачивается:

- **в первое полугодие с января по июнь,**
- **во второе полугодие с июля по декабрь.**

2.2. Премияльные выплаты, по итогам работы работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ (в соответствии с количеством ставок заработной платы).

2.3. Установление премияльных выплат по итогам работы осуществляется комиссией по премированию, исходя из количества набранных баллов по показателям оценки деятельности (показателям стимулирования), установленных для каждой категории работников и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премияльной выплаты (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

2.4. Каждому показателю оценки (показателю стимулирования) деятельности работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. (Приложение №10 к настоящему Положению) Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант будет 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.

2.5. Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников образовательного учреждения составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- **воспитатели – 100 баллов;**
- **старший воспитатель – 60 баллов;**
- **прочий педагогический персонал – 60 баллов;**
- **АУП (завхоз, шеф-повар) – 50 баллов**
- **медицинский персонал – 60 баллов;**
- **младшие воспитатели, бухгалтер – 50 баллов;**
- **обслуживающий персонал – 30 баллов;**

2.6. Порядок заполнения оценочных листов

2.6.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист (Приложение №11 к настоящему Положению (образец)), в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности, в разделе «Работник ДОУ». Работник ставит свою подпись и дату заполнения в конце оценочного листа.

2.6.2. Для сбора информации и оценке качества деятельности работников соответствующих категорий, в учреждении создается **мониторинговая группа**.

В состав мониторинговой группы входят: старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз. Руководитель учреждения самостоятельно оценивает работников.

Состав мониторинговой группы утверждается приказом по учреждению.

2.6.3. Заполненные работниками оценочные листы, передаются **членам мониторинговой группы**:

- Воспитатели и прочий педагогический персонал – передают оценочный лист и портфолио старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели, работники пищеблока – передают оценочный лист старшей медицинской сестре;
- Работники из числа обслуживающего персонала – передают оценочный лист заведующему хозяйством.
- Старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз, врач-специалист - передают оценочный лист руководителю учреждения.

2.6.4. Члены мониторинговой группы:

- анализируют набранную сумму баллов каждым работником учреждения, указанную в разделе «Работник ДОУ» оценочных листов;
- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в разделе «Комиссия ДОУ» в оценочных листах работников. Представители мониторинговой группы ставят подписи в конце оценочного листа. Руководитель проставляет баллы в разделе «Заведующий ДОУ»

В установленные руководителем учреждения сроки, представляется в комиссию по премированию информация:

Мониторинговая группа

- о набранной сумме баллов каждым работником учреждения, *специалист МБУ «ЦБУО»*
- доли стимулирующего фонда на педагогических работников, АУП и прочего персонала в плановом размере стимулирующего фонда, которым учреждение

располагает на момент установления премиальной надбавки работникам учреждения;

2.6.5. **Руководитель учреждения** дает оценку качества деятельности каждого работника, проставляя баллы в оценочных листах работников в разделе «заведующая ДОУ», ставит свою подпись.

2.6.6. **Члены комиссии по премированию**, в установленные руководителем учреждения сроки:

- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий;
- подсчитывают итоговую сумму набранных баллов каждым работником учреждения по показателям;
- подсчитывают сумму набранных баллов всеми работниками учреждения по каждой категории отдельно;
- Определяют «стоимость» единицы балла по каждой категории работников отдельно: (долю стимулирующего фонда, приходящегося на определенную категорию работников, поделить на сумму баллов набранных всеми работниками данной категории);
- Определяют итоговый размер, причитающейся премиальной выплаты по каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.
- Проставляют итоговую сумму баллов внизу оценочных листов работников, и ставят свои подписи. Сам работник ставит свою подпись под строчкой «Всего баллов».

2.7. Число членов комиссии по премированию должно быть нечетным. Данное условие позволяет принять решение по спорным вопросам большинством голосов.

2.8. Комиссия по премированию принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее $\frac{1}{2} + 1$ членов комиссии.

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

2.10. За руководителем учреждения остается право:

- высказывать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии;
- предоставлять в комиссию обоснования для начисления стимулирующих выплат в письменной форме, которая является обязательным приложением к протоколу заседания комиссии.

2.11. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии по премированию и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения и представителем Родительского комитета. (Приложение № 12 к настоящему Положению)

На основании протокола руководитель учреждения издает приказ, который является основанием для выплаты.

2.12. Разногласия, возникшие при установлении баллов, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки.

При невозможности разрешения разногласий с членами мониторинговой группы, данный вопрос выносится на обсуждение комиссии.

2.13. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия

за месяц, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

2.14. 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 руководителя 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.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной выплаты, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления выплаты), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной выплаты, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа и Родительским комитетом не требуется.

2.15. Если работник является вновь принятым на работу или вновь назначенным в порядке перевода на другую должность, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком или из длительного административного отпуска, (данная категория работников не имеет возможности, набрать определенное количество баллов по оценочному листу в соответствии с занимаемой должностью), то ему назначается премиальная выплата сроком до 6 месяцев:

- Педагогические работники – до 4000 рублей,
- АУП (завхоз, шеф-повар) – до 3000 рублей,
- Прочему персоналу – до 2500 рублей.

2.16. Работнику работающему на условиях совместительства премия выплачивается от количества набранных баллов в полном объеме.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премиальная выплата за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- премиальная выплата за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- премиальная выплата за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премиальная выплата за успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат;
- премиальная выплата за интенсивность труда (наполняемость групп выше нормы)
- специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения;

- специальная выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения.
- специальная выплата педагогическим и медицинским работникам (молодым специалистам) дошкольного образовательного учреждения.

**Перечень премиальных выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы:**

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Размер выплат в руб.
Выполнение работы по заполнению информационных сайтов, программ.		
1	Выполнение обязанностей по разработке и пополнению сайта ДОУ	1000 руб.
2	Выполнение обязанностей по организации работы в социальных сетях, родительскими чатами	1000 руб.
3	Выполнение обязанностей оператора: 3.1.Электрония «Школа 2.0», 3.2.Электронная система «Меркурий» 3.3.Программа Dohell (мониторинг эффективной работы энергоустановок и эксплуатации здания). 3.4.Модуль энергоэффективности	1000 руб. 1000 руб. 1000 руб. 1000 руб.
Благоустройство территории, ремонтные работы в зданиях, игровых площадках.		
4	Выполнение обязанностей по благоустройству территории: 4.1.Расчистка крыш навесов; 4.2.Удаление снега, сосулек (за один объект); 4.3.Опиловка деревьев; 4.4.Окос травы; 4.5.Полив цветников; 4.6.Расчистка игровых участков от снега, выведение талых вод, рыхление снеговых куч; 4.7.Изготовление и ремонт игрового оборудования на прогулочных участках; 4.8.Изготовление горок, зимних построек; 4.8.Подрезка кустов и другое (с указанием выполненной работы).	800 руб. 600 руб. 700 руб. 800 руб. 600 руб. 1000 руб. 1000 руб. 1000 руб. 800 руб.
5	Участие в общественных работах: 5.1.Субботник; 5.2.Текущий мелкий ремонт: подклеивание, подкрашивание (за каждый вид работ)	500 руб. 800 руб.
6	Выполнение работ по мелкому ремонту мягкого инвентаря.	1000 руб.
7	За выполнение работ по: 7.1.Выращивание рассады для цветников;	1000 руб.

	7.2.Высаживание цветов в клумбы; 7.3.Прополка цветников.	800 руб. 800 руб.
8	Выполнение работ по ремонту фасада здания и внутренних помещений: шпаклёвка, побелка, оклеивание, малярные работы, ремонт полового покрытия и другое	от 500 руб. до 1500руб.
Реализацию отдельных видов деятельности учреждения. Выполнение работы педагогами.		
9	За образцовую организацию и содержание предметно-развивающей среды в группах ДОУ	1000 руб.
10	Выполнение обязанностей ответственного за конкурсное движение	1000 руб.
11	За участие в детских праздниках в качестве актеров	от 700 руб. до 1500руб.
12	За пошив костюмов к мероприятиям, утренникам	2000 руб.
13	За руководство методическими объединениями: районного уровня	1000 руб.
14	За выполнение оформительских и организационных работ: 13.1.Выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам 13.2.Оформление группы и музыкального зала	700 руб. 1000 руб.
15	За своевременное пополнение развивающей среды дополнительным нестандартным оборудованием, отвечающим требованиям реализуемой образовательной программы.	1000 руб.
16	За выполнение работы при подготовке учреждения к (учебному году, летнему оздоровительному и зимнему периодам)	до 3000 руб.
17	Выполнение обязанностей по разработке и внедрению программы развития дошкольного учреждения, программы по здоровьесбережению.	1500
18	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, а также по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели стимулирования работников учреждения.	до 2000 руб.
19	За организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	1500 руб.
20	За организацию работы с родителями по оказанию деятельности приносящей доход МБДОУ № 205	от 1000 руб. до 2500руб.
Реализацию отдельных видов деятельности учреждения. (Данная премиальная выплата устанавливается работникам на период реализации отдельных видов деятельности.)		
21	Выполнение обязанностей по доставке овощей из овощехранилища, переборка и удаление гнили, очистка овощехранилища от остатков овощей	1000 руб.
22	Выполнение обязанностей дежурного по соблюдению охранно-	

	пропускного режима: <ul style="list-style-type: none"> • на территории, прилегающей к зданию (игровые площадки, въезд на территорию) • с 7.00 ч. до 9.30 ч. Ежедневно 	1000 руб.
23	Выполнение обязанностей ответственного по соблюдению требований охраны труда и техники безопасности.	1500 руб.
24	Выполнение обязанностей ответственного по ведению табеля учета рабочего времени	1000 руб.
25	Выполнение обязанностей по уборке холлов, лестничных пролетов, центрального входа в период дежурства с 17.00	700 руб.
26	За поддержание в соответствии с требованиями СанПи санитарного состояния помещений, оборудования, не закрепленного должностной инструкцией за работником.	1000 руб.
27	За работу в общественных комиссиях учреждения	500 руб.
28	Выполнение обязанностей контрактного управляющего и соблюдение требований ФЗ-44 по государственным закупкам.	1000 руб.
29	За оказание помощи в одевании воспитанников младших групп и раннего возраста (кроме младшего воспитателя группы)	500 руб.
30	Выполнение обязанностей по написанию меню - требования	1000 руб.
31	Выполнение обязанностей по предоставлению оперативной аналитической информации по запросам различных организаций.	1000 руб.
32	Выполнение обязанностей по уходу за животными в живом уголке (5 живых объектов)	1500 руб.
33	За выполнение функциональных обязанностей по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения.	1500руб.
34	За интенсивность и напряженность труда персоналу (в зависимости от объема выполняемой работы с указанием конкретного объёма выполненной работы)	до 2500 руб.
35	За успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат;	до 3000 руб.
Прочие выплаты.		
36	За отсутствие больничных листов в оценочный период (с учетом имеющихся средств в фонде стимулирования сотрудников в оценочный период); 40.1.Педагогический персонал 40.2.Прочий персонал	1000 рублей 700 рублей

3.2. Выплаты производятся за фактически отработанное время.

Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам **ежемесячно** или за **периоды**:

- **в первое полугодие – с января по май.**
- **во второе полугодие – с сентября по декабрь.**

3.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

885 рублей прочему педагогическому персоналу учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющему свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

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 оклад (должностной оклад) ставку заработной платы 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 учреждении более чем на ставку, размер выплаты не увеличивается.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

Для назначения выплаты издается приказ руководителя учреждения.

3.4. Специальная выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения (далее выплата медицинским работникам) устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам;

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (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 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 осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

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

Выплата медицинским работникам назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

1.5. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) устанавливается в следующем размере:

8046 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно 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».

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению прилагаются 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.

3.5.1. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

4. Поощрительные и разовые выплаты

4.1. 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.

4.2. Поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

Премии к знаменательным датам, профессиональному празднику:

- к юбилейным датам работника - 3000руб.

- к праздничным дням и профессиональному празднику - 1000 руб.;

4.3. При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения.

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

4.4. **Материальная помощь** в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – 5000 руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – до 5 000руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 5000 руб.
- в связи с рождением ребенка – 3000 рублей.
- в связи с вступлением в брак – 3000 рублей.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

5. В случае экономии, сложившейся за счет базовой части фонда оплаты труда, централизованного и стимулирующего фондов учреждения, а так же дополнительно доведенных средств, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения могут быть распределены на премиальные выплаты по итогам работы (см. п.214. настоящего Приложения) или на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (см. раздел 3 настоящего Приложения).

**Порядок и условия распределения централизованного фонда
МБДОУ № 205
«Центр развития ребенка – детский сад»**

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.

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

1.5. 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.

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

1.7. 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.

1.8. Сложившаяся ежемесячная экономия средств по централизованному фонду учреждения направляется на стимулирование педагогических работников учреждения.

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

2.1. Премииальные 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));

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 и 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%.

2.2.3. 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, дошкольного 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 женский день «8-ое Марта»; юбилейной дате руководителя (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет)	3000
2. Премии за организацию и проведение городских и областных мероприятий, реализацию городских акций и проектов на высоком уровне	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	3000 или 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 205
«Центр развития ребёнка –
детский сад»
от _____ 20__ г.

ПРОТОКОЛ № _____ от _____ 20__ г.
Заседания комиссии по премированию работников
МБДОУ № 205 «Центр развития ребёнка – детский сад»
по итогам работы

Комиссия в составе:

- Председатель - _____ (Председатель профс. орг. ДОУ);
Члены комиссии: - _____ (воспитатель);
- _____ (младший воспитатель);
- _____ (повар);
- _____ (Председатель родит. комит. ДОУ)

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения
по итогам работы за период с _____ 20__ год по _____ 20__ год
(период)

ПОСТАНОВИЛА:

I. Установить премию педагогическим работникам и АУП персоналу
учреждения (учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу)^{нужное}
подчеркнуть на период с _____ 20__ год по _____ 20__ год
исходя из стоимости балла _____ руб. в размерах:

№ п/п	Фамилия, И.О.	Должность	Кол-во набранных работником баллов	Размер надбавки, руб.
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

16				
17				
18				
19				
20				

II. Установить премию прочему персоналу учреждения на период с _____ 20__ год по _____ 20__ год исходя из стоимости балла _____ руб. в размерах:

1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
	Всего:		X	

Председатель комиссии: _____ (_____)

Секретарь: _____ (_____)

Члены комиссии: _____ (_____)
 _____ (_____)
 _____ (_____)

ПРОТОКОЛ № _____ от _____ 201__
заседания комиссии по премированию
для установления разовых премиальных выплат,
из экономии стимулирующей части фонда ФОТ
МБДОУ № 205 «Центр развития ребёнка – детский сад»

Комиссия в составе:

Комиссия в составе:

Председатель - _____ (Председатель профс. орг. ДОУ);

Члены комиссии: - _____ (воспитатель);

- _____ (младший воспитатель);

- _____ (повар);

- _____ (Председатель родит. комит. ДОУ)

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения
за _____ 201__ года
(период)

ПОСТАНОВИЛА:

1. Установить премию работникам учреждения на _____ 20__ года
исходя из средств экономии в размерах:

№ п/п	Фамилия, И.О.	Должность	Пункт приложения №8	Размер выплаты руб.
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
	Всего:	X		

Председатель комиссии: _____ (_____)

Секретарь: _____ (_____)

Члены комиссии: _____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к оказанию дополнительных платных услуг

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс РФ,
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «О защите прав потребителей»;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон «Об автономных учреждениях»;
- Федеральный закон «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон «О бухгалтерском учете»;
- Правила оказания платных образовательных услуг, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 № 706;
- Приказ Министерства образования РФ от 10.07.2003 № 2994 «Об утверждении примерной формы договора об оказании платных образовательных услуг в сфере образования»;
- Устав МБДОУ № 205 «Центр развития ребенка - детский сад»

1.2. Данный документ регламентирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 205 «Центр развития ребенка – детский сад» (далее Учреждения), определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок распределения и размер заработной платы работников Учреждения, привлекаемых к выполнению работ по оказанию дополнительных платных услуг, материального стимулирования работников к повышению качества оказываемых услуг, организационно-методического уровня выполнения работ.

1.3. Оплата труда указанных работников осуществляется за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности (оказание дополнительных платных услуг).

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда от оказания дополнительных платных услуг формируется из средств, поступивших на счет Учреждения от потребителей платных услуг.

2.2. Доля фонда оплаты труда работников, привлекаемых к выполнению работ по оказанию дополнительных платных услуг, устанавливается в соответствии с 7.2. «Положения о предоставлении платных дополнительных образовательных и иных услуг муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 205 «Центр развития ребенка – детский сад».

3.Порядок начисления и определения размеров заработной платы

3.1. Выполнение работ может производиться штатными работниками Учреждения, совместителями (внутреннее совместительство) и привлекаемыми лицами (внешнее совместительство).

3.2. Размер оплаты труда работников, привлечённых на договорной основе к выполнению работ по оказанию дополнительных платных услуг, устанавливается по соглашению сторон на основании штатного расписания по дополнительным платным услугам, утвержденного руководителем Учреждения, трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, заключённому между работником и администрацией Учреждения, должностной инструкции работника.

3.3. Фонд заработной платы с учетом единого социального налога работников, связанных с оказанием дополнительных платных услуг, должен составлять не более 65 % от собранных средств.

3.4. Начисление заработной платы педагогам производится на основании табелей посещаемости воспитанников.

3.5. Начисление заработной платы производится после поступления средств за оказание платных дополнительных услуг.

3.5. Выплата заработной платы производится бухгалтерией ежемесячно путем перечисления денежных средств на банковский счет работника.

3.6. Заработная плата работников, привлекаемых к выполнению работ по оказанию дополнительных платных услуг зависит от стоимости одного занятия и количества воспитанников которым оказывается платная услуга.

Изменение размеров заработной платы работникам производится по соглашению сторон в соответствии с законодательством РФ или вследствие изменения штатного расписания.

3.7. Заработная плата работников, привлекаемых к оказанию дополнительных платных услуг, начисляется в период действия трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) ежемесячно.

3.8. Налогообложение заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Оплата труда привлечённых на договорной основе работников производится с учётом установленных законами Российской Федерации налогов и сборов, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды. Вышеуказанная сумма заработной платы включается в расчёт для оплаты работнику дней временной нетрудоспособности (по больничному листку) и в расчет среднего заработка.

3.9. Дополнительные платные услуги оказываются работниками в свободное от основной работы время с обязательным ведением отдельных табелей по основной работе и работе по оказанию дополнительных платных услуг. Ответственное лицо, назначенное приказом руководителя Учреждения, предоставляет таблицу учета рабочего времени в бухгалтерию не позднее последнего рабочего дня расчетного месяца.

3.10. Руководитель Учреждения не может принимать непосредственное участие в оказании дополнительных платных услуг. Размер материального поощрения руководителю за организацию работы и контроль по оказанию дополнительных

платных услуг устанавливается в соответствии с приказом управления образования администрации г. Кемерово.

3.11. Выплата заработной платы производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам образовательной организации.

3.12. Учреждение осуществляет обеспечение сохранности бухгалтерских документов, связанных с оплатой труда работников, привлечённых к оказанию дополнительных платных услуг, и сдачу их в установленном порядке в архив.

Лист ознакомления

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Подпись	Дата
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				