

СОГЛАСОВАНО:  
председатель профсоюзной  
организации

В.А. Иванова  
Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
№ 9 от 09.09.2019



УТВЕРЖДАЮ:  
заведующая МБДОУ № 38-0  
Н.М.Ивлева  
Приказ № 25 от 3.09.2019



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИИ**  
**РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 38-0**  
**«Детский сад пресмотра и оздоровления»**

## **Раздел 1.**

### **Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 38-0 «Детский сад присмотра и оздоровления», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово № 45 от 14.02.2011 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования».

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 учреждения № 38-0 «Детский сад присмотра и оздоровления».

1.3. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации (при условии отработки за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности).

1.5. Минимальный размер оплаты труда осуществляется через доплату до МРОТ в пределах фонда оплаты труда, доведенного до учреждения на финансовый год.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка определения стажа педагогической работы для установления ставок заработной платы, должностных окладов;

- порядка и условий оплаты труда руководителей учреждений, 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 определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения

## **Раздел 2.**

### **Порядок исчисления заработной платы**

#### **и установления должностных окладов (ставок) заработной платы.**

2.1. 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 учреждения (структурного подразделения учреждения), ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

2.1.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения в соответствии с положениями об оплате труда работников

устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 1-4 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к

профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

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

2.1.3 Повышающие коэффициенты за специфику работы образовательного учреждения (приложение № 5 к настоящему положению) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально - квалификационных групп:

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

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

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих 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.

2.1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, увеличиваются на повышающий коэффициент (КЗ) за почетное звание.

Повышающие коэффициенты за почетное звание (приложение № 6 к настоящему положению) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально - квалификационных групп:

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

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за почетное звание образует оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, "Заслуженный учитель Российской Федерации" и "Отличник народного просвещения»

2.1.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

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

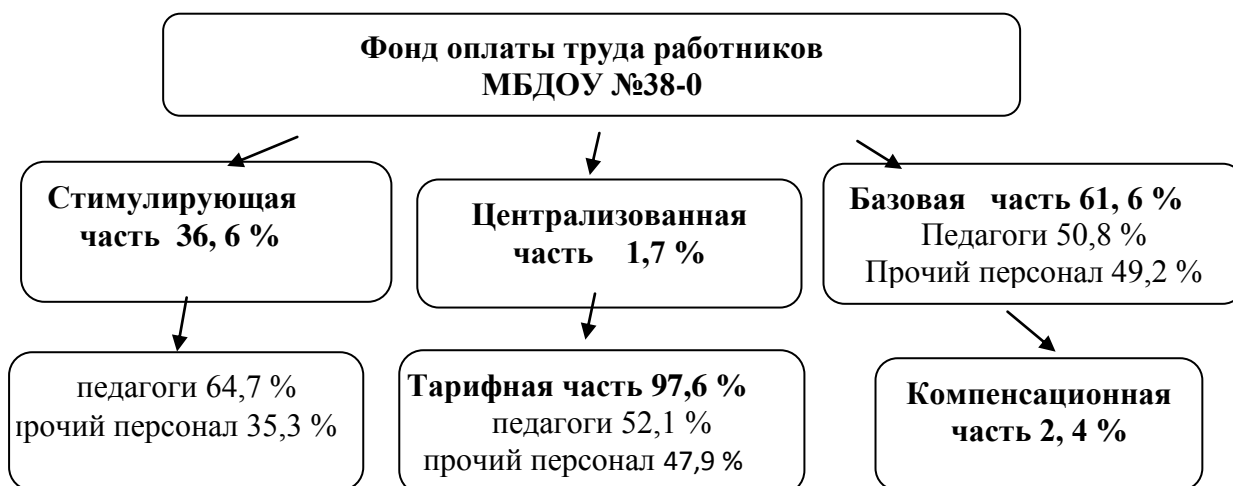
### **Раздел 3.**

#### **Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда**

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

3.2. Тарифной частью заработной платы педагогических работников ДОУ является установленный им с учетом объема работы должностной оклад по

соответствующей ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования, с учетом повышающего коэффициента.



3.2.1. 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).

3.2.2. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, отклоняющихся от нормальных, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата, определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения приведен в разделе № 10 настоящего Положения.

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

$ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр$ , где

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании данного Положения об оплате труда работников учреждения раздел № 11 согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением (далее Родительский комитет).

3.2.5. Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя Учреждения.

Доля централизованного фонда составляет - 1,7 % от фонда оплаты труда Учреждения и ограничена Приказом управления образования от 19.12.2012г. №1357 суммой не более 11 000 рублей и зависит от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учётом результатов деятельности Учреждения, объёмов работ, их сложности и социальной значимости. Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$ , где:

ФОТ<sub>ц</sub> – централизованный фонд,

ФОТ<sub>оу</sub> – фонд оплаты труда учреждения,

ц – централизованная доля ФОТ, %

3.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) направляются на увеличение ранее установленного размера премиальной выплаты за показатели стимулирования педагогических работников Учреждения, путем пересчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

3.2.7. Перечень выплат, условия и порядок их установления регламентируется правовым актом Главы города, согласованного в установленном порядке с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

3.3 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;

- присвоения почетного звания: с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

- изменение группы учреждения по оплате труда руководителя.

3.4. 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 более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

3.5. Руководитель образовательного учреждения:

а) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяется размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

б) ежегодно составляет и утверждает на работников учреждения, включая работников, выполняющих работу (в этом же учреждении) помимо основной работы, тарификационные списки.

в) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

## **Раздел 4.**

### **Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательного учреждения**

4.1. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих педагогический процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.1.1. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих педагогический процесс (далее – педагогический работник), исчисляется на основании оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по соответствующей профессионально – квалификационной группе (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающего коэффициента для работы в группе с ослабленными детьми.

4.1.2. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих педагогический процесс в группе с детьми с туберкулёзной интоксикацией, исчисляется на основании оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по соответствующей профессионально – квалификационной группе (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающего коэффициента и повышающим коэффициентом (K2) за специфику работы в Учреждении (туберкулёзная интоксикация – 25%) по формуле:  $ФТО\ ТП = (Ор + (Ор \times K2))$  где:  
ФТО ТП – размер тарифной части заработной платы сотрудника,  
 $Ор + (Ор) \times K2$  - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с повышающим коэффициентом (K2) за специфику работы (туберкулёзная интоксикация - 25%);



4.1.3. Тарифная часть заработной платы учителя-логопеда логопункта исчисляется по формуле:  $\text{ФОТ ТП} = (\text{Ор} + (\text{Ор} \times \text{К2})) + \text{Ор} + (\text{Ор}) \times \text{К2}$  где:  
ФОТ ТП – размер тарифной части заработной платы учителя-логопеда логопункта,

( $\text{Ор} + (\text{Ор} \times \text{К2})$ ) – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с повышающим коэффициентом (К2) за специфику работы (20%);

$\text{Ор} + (\text{Ор}) \times \text{К2}$  - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с повышающим коэффициентом (К2) за специфику работы (туберкулёзная интоксикация - 25%);

4.1.4. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (ПДО), зависит от количества часов педагогической деятельности и размера оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающего коэффициента.

Исчисляется по формуле:  $\text{ФОТ ТП} = \text{Ор} \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.}$  где:

ФОТ ТП – размер тарифной части заработной платы педагогического работника,

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ;

Нагр. факт. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю);

Н час. – установленная норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (в неделю).

4.2. В случае если в течение года предусматривается повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, работающих на условиях совместительства.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но с учетом отработанных работником рабочих дней.

4.3. Оплата труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего педагогический процесс 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.

4.4. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, является установленный им с учетом выполненного объема работ оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.5. 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;
- присвоения почетного звания: с даты, вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- изменение группы по оплате труда Учреждения – для руководителя учреждения.

4.6. 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 более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

4.5. Руководитель образовательного учреждения:

- а) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяется размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- б) ежегодно составляет и утверждает на работников учреждения, включая работников, выполняющих работу (в этом же учреждении) помимо основной работы, тарификационные списки.
- в) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

## **Раздел 5.**

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда работников.**

5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения регламентируется [ст. 333 Трудового Кодекса РФ](#), приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 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».

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.

Продолжительность рабочего времени воспитателей (включая старшего), медицинских работников, младших воспитателей дошкольных учреждений (групп) для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза регламентируется приказом Министерства здравоохранения РФ № 225, Министерства обороны РФ № 194, Министерства внутренних дел РФ № 363,

Министерства юстиции РФ № 126, Министерства образования РФ № 2330, Министерства сельского хозяйства РФ № 777 и Федеральной пограничной службы РФ от 30.05.2003 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

Почасовая оплата труда работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности, очередного, административного отпусков или другим причинам, продолжавшихся 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 работы определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, определяемое Минтрудом России.

**ФОТ почас. = Ор/ Н час.мес x Нфакт.мес.** где:

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

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

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

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

Среднемесячное количество часов (**Нчас.мес**) определяется путем умножения нормы часов работы в неделю, установленную на ставку заработной платы 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-часовой рабочей неделе.

**1 час = Ор/ Нчас.мес**

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

**ФОТ почас. = Ор/ Нчас.мес x Нфакт. Мес**

## Раздел 6.

## **Нормы рабочего времени, нормы педагогической нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объёма педагогической нагрузки.**

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется статьёй 350 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РФ 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.

Продолжительность рабочего времени воспитателей (включая старшего), медицинских работников, младших воспитателей дошкольных учреждений (групп) для воспитанников с малыми и затухающими формами туберкулёза регламентируется приказом Министерства здравоохранения РФ № 225, Министерства обороны РФ № 194, Министерства внутренних дел РФ № 363, Министерства юстиции РФ № 126, Министерства образования РФ № 2330, Министерства сельского хозяйства РФ № 777 и Федеральной пограничной службы РФ от 30.05.2003. «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулёза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, утверждёнными 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:

- за 24 часа педагогической работы в неделю - *музыкальным руководителям;*
- за 36 часов педагогической работы в неделю - *инструкторам по физической культуре* в группе с ослабленными детьми;

- за 36 часов педагогической работы в неделю – *воспитателям дошкольного образовательного учреждения;*

- за 36 часов педагогической работы в неделю - *педагогам – психологам.*

6.3.1. - за 18 часов в неделю - *педагогам дополнительного образования.*

Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с непосредственной преподавательской работой с детьми.

Нормируемая часть рабочего времени, определяется в астрономических часах.

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

6.4. Ненормируемая часть рабочего времени.

6.4.1. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и 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) дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые могут организовываться в целях наблюдения за выполнением режима дня воспитанников, обеспечения порядка и безопасности;

д) 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;

6.5. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы указанных в пунктах 6.2 и 6.4. производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 4. настоящего Положения.

6.6. Педагогическим работникам, не предусмотренным в пункте 6.3. выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

- за **36** часов педагогической работы в неделю - *старшему воспитателю* за работу в дошкольном учреждении;

- за **40** часов **руководителю образовательного учреждения.**

6.7. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 6.3, 6.6. выплачиваются за работу при **40-часовой** рабочей неделе.

6.8. Объём учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением.

Объём учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменён в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объёма учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам.

Объём учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменён по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев её снижения у педагогов дополнительного образования, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объёма учебной нагрузки в сторону её снижения у педагогов дополнительного образования.

Об изменениях объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором, осуществляется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться работа, её содержание, объём и размер оплаты.

6.9. Предельный объём нагрузки, которая может выполняться в образовательном Учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, а другими работниками,

ведущими её помимо основной работы – самим Учреждением. Педагогическая работа для педагогов в том же Учреждении 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.

Руководителю муниципального образовательного учреждения совмещение его должности с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается (пункт 6 ст.35 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании»).

Локальные нормативные акты учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

## **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 должностных окладов (ставок 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, должностные оклады (ставки заработной платы), устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим

диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов (ставок заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление 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, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Учителям-логопедам, должностные оклады (ставки 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 должностные оклады (ставки 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, с установлением работникам размеров, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы как имеющим специальную подготовку и стаж работы.

## Раздел 8.

### **Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, исполняющего обязанности руководителя образовательного учреждения.**

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

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливает учредитель сроком на один год в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала учреждения» возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров указанной заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учёта компенсационных выплат), объёмных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

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 воспитателей.

Перечень категорий работников основного персонала приведён в приложении № 8 к настоящему Положению

Кот – коэффициент за группу по оплате труда руководителя;

Применяется в Учреждении следующее значение коэффициента за группу по оплате труда:

#### **1-я группа – 1,8;**

Объёмные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя определяется на основании приложения № 9 к настоящему Положению.

8.3. Руководителю учреждения устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Стимулирование руководителя осуществляется за счёт средств централизованного фонда учреждения, который составляет **1,7 %** фонда оплаты труда учреждения, с ограничением – не более 11 000 рублей.

Стимулирующие выплаты регламентируются положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений, утвержденного правовым актом администрации города и согласованного с Кемеровской

городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

8.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в кратности до 4, при условии выполнения руководителем муниципального учреждения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных муниципальным заданием.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Для отдельных руководителей муниципальных учреждений предельный уровень соотношения размеров среднемесячной заработной платы, устанавливается в соответствии с приложением № 13 к Положению».

8.5.«При наличии ученой степени, почетного звания к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент (приложение № 9 к Положению).

Руководителям, заместителям руководителя, имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, производится увеличение размера оклада руководителя на коэффициент за наличие у руководителя ученой степени или почетного звания.

В случае если руководитель, заместитель руководителя 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 (воспитателей) для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

9.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

-выплаты до МРОТ (с учетом всех компенсационных, стимулирующих выплат) устанавливаемые работнику при условии, если он отработал норму рабочего времени не менее, чем на ставку. Если работник исполняет обязанности по другой должности на условиях временного совместительства минимальный размер оплаты труда обеспечивается работнику по каждой должности отдельно, пропорционально установленной норме рабочего времени;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

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

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, тяжелых работах

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

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

9.5. 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

..." устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

9.6. 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:

9.6.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), 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 и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

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

Расчет средней заработной платы основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работникам основного персонала.

9.7. Средняя заработная плата воспитателей определяется путем деления суммы должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат стимулирующего характера воспитателей за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности воспитателей за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

«Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется 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».

9.8. При определении среднемесячной численности воспитателей учитывается среднемесячная численность воспитателей, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность воспитателей, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность воспитателей, являющихся внешними совместителями.

9.9. Среднемесячная численность воспитателей, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности воспитателей, работающих 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 воспитателей, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности воспитателей, работающих на условиях полного рабочего времени, рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности воспитателей, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются воспитатели, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Воспитатель, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности воспитателей как один человек (целая единица).

9.10. Воспитатели, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности воспитателей учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории воспитателей производится в следующем порядке:

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

**36 часов - на 7 часов 12 мин. (при пятидневной рабочей неделе)**

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

9.11 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.

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.

9.12. Работникам образовательных учреждений, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом: проведением работы по дополнительным образовательным программам, и другие виды дополнительной внеаудиторной работы, устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в локальном акте учреждения, трудовом договоре с работником.

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

## **Раздел 10.**

### **Порядок и условия установления компенсационных выплат**

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями **(районный коэффициент 30%)**;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие

праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением в рамках должностей, соответствующих штатному расписанию, руководство методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам;

- выплаты до минимального размера оплаты труда (далее МРОТ);

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера,

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников в процентах к 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 и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностным окладам (ставкой заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

**Перечень должностей работников учреждения,  
которым устанавливается доплата к окладу (должностному окладу),  
ставке заработной платы**

<b>Наименование должности</b>	<b>% доплаты</b>
- повар; - машинист по стирке и ремонту белья	12 %
старшая медицинская сестра	6%

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест.

Порядок проведения аттестации рабочих мест утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 569.

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.

Ответственность за достоверность характеристик условий труда работников Учреждения, несет руководитель учреждения.

Если аттестация рабочего места на момент введения новой системы оплаты труда не произведена, то компенсационная выплата за работу во вредных и опасных условиях труда на этом рабочем месте устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты не производятся.

10.5. 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:

10.5.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.5.2. 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 определяются коллективным договором.

Переработка рабочего времени одного работника вследствие неявки сменяющегося работника, 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 учреждения регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха



педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.5.3. Работникам образовательного учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей работников, в рамках должностей, соответствующих штатному расписанию, 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.

Исполняющему обязанности руководителя (старшему воспитателю) устанавливается выплата в размере 100% от оклада старшего воспитателя.

10.5.4. Оплата труда, а 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 оклад), ставки заработной платы. Расчет суммы выработки ночных часов, 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, затем умноженного на количество выработанных работником ночных часов с учетом повышающего размера на 40%;

10.5.5. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой (части должностного оклада (ставки заработной платы) за день или час работы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада (ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

<b>№ п\п</b>	<b>Виды работ, производимых в особых условиях, за которые устанавливаются доплаты</b>	<b>Размеры доплат</b>
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.

Выплаты устанавливаются руководителем Учреждения на определенный период времени и оформляются приказом.

10.6. Решение о снижении размера компенсационных выплат, а также их отмене, принимается администрацией учреждения по согласованию с

выборным профсоюзным органом в порядке, установленным действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Установленная работнику доплата (доплаты) за выполнение дополнительной работы (работ) может быть отменена в следующих случаях:

- досрочного отказа работника от выполнения дополнительной работы (работ), с предупреждением руководителя Учреждения в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня;
- принятия руководителем учреждения решения о досрочной отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы (работ), с предупреждением работника в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

10.7. Выплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ) (с учетом всех компенсационных, стимулирующих выплат) устанавливается работнику при условии, если им отработана норма рабочего времени не менее чем на целую ставку. Если работник исполняет обязанности по другой должности на условиях внутреннего совместительства минимальный размер оплаты труда обеспечивается работнику по каждой должности отдельно, пропорционально установленной норме рабочего времени.

10.8. Экономия компенсационных выплат направляется на увеличение стимулирующих, разовых выплат Учреждения и используется в соответствии с действующим в Учреждении Положением о его распределении.

## **Раздел 11.**

### **Порядок и условия стимулирования работников образовательного учреждения**

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

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

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

Стимулирование работников Учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров.

11.1.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

11.1.2. Основанием для стимулирования работников учреждения является достижение работником определенных количественных и качественных исполнений 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.

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

Стимулирующие выплаты начисляются работникам Учреждения за фактически отработанное время, кроме единовременных выплат и материальной помощи.

11.2. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда Учреждения составляет 36,6 % и распределяется по видам: премиальные выплаты по итогам работы (баллы); выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; молодым специалистам, поощрительные и разовые выплаты

Стимулирующий фонд					
Баллы 63,8 %		Интенсивность 33,2 %		Поощрительные, разовые 3.0 %	
Педагоги	Прочий	Педагоги	Прочий		
70,3 %	29,7 %	54,8 %	45,2 %		

11.3. Экономия по ФОТ распределяется следующим образом: премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы более 80%, из них на выплаты педагогическим работникам направляется более 80%.

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

Данное перераспределение экономии рассматривается руководителем Учреждения и согласовывается с председателем профсоюзного комитета Учреждения.

11.5. Для распределения стимулирующей части ФОТ 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 профсоюзного комитета Учреждения.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

Комиссия по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

### **11.6. Условия и порядок премирования по итогам работы**

11.6.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается 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 1 января по 30 июня,**
- **во второе полугодие с 1 июля по 31 декабря.**

11.6.2. Премияльные выплаты по итогам работы основным работникам и внешним совместителям выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени (ставок заработной платы).

11.6.3. Установление премияльной выплаты работникам учреждения оценки деятельности 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).

11.6.4. Каждому показателю оценки деятельности работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. (Приложение № 9 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 максимальное количество набранных баллов.

11.6.5. Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников Учреждения составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Воспитатели, старший воспитатель – 100 баллов,**
- Прочий педагогический персонал – 50 баллов;**
- Административно-управленческий персонал – 50 баллов;**
- Учебно-вспомогательный и медицинский персонал – 50 баллов;**
- Обслуживающий персонал – 30 баллов;**

### **11.6.6. Порядок заполнения оценочных листов**

Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

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

*В состав мониторинговой группы входят: руководитель учреждения, старший воспитатель, педагог - психолог, старшая медсестра, завхоз, младший воспитатель, представитель обслуживающего персонала.*

Состав мониторинговой группы утверждается приказом по учреждению, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

11.6.7. Заполненные работниками оценочные листы и портфолио (папка с материалами (справки, копии приказов, наградные документы и другое) подтверждающими количество баллов в показателе оценочного листа), передают **членам мониторинговой группы:**

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

Каждый работник ставит дату и личную подпись под разделом «самооценка».

11.6.8. **Члены мониторинговой группы:**

- анализируют набранную сумму баллов каждым работником Учреждения, указанную в разделе «самооценка» оценочных листов;
- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий проставляя баллы в разделе «оценка мониторинговой группы» в оценочных листах работников. Представитель мониторинговой группы ставит подпись под данным разделом.

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

*Мониторинговая группа*

- о набранной сумме баллов каждым работником учреждения,

• доли стимулирующего фонда на педагогических работников и прочего персонала в плановом размере стимулирующего фонда, которым Учреждение располагает на момент установления премиальной надбавки работникам учреждения;

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

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

- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий;
- подсчитывают сумму набранных баллов каждым работником учреждения;
- подсчитывают сумму набранных баллов всеми педагогическими работниками;
- подсчитывают сумму набранных баллов всеми работниками прочего персонала;
- Определяют «стоимость» единицы балла по педагогическим работникам: (плановый размер стимулирующего фонда, направленного на данную выплату педагогическим работникам, деленный на итоговую сумму набранных баллов всеми педагогическими работниками Учреждения);
- Определяют «стоимость» единицы балла по учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (далее прочий персонал): (плановый размер стимулирующего фонда, направленного на данную выплату прочему персоналу, деленный на итоговую сумму набранных баллов всеми работниками Учреждения данной категории);
- Определяют итоговый размер причитающейся премиальной выплаты по каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.
- Указывают в оценочных листах итоговую сумму баллов, ставят дату, личную подпись;

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

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

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

11.6.14. 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.

11.6.15. Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения и Родительским комитетом Учреждения. (Приложение № 10 к настоящему Положению)

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

11.6.16. 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.

11.6.17. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается. Нарушение фиксируется в приказе по Учреждению текущего месяца с указанием периода снятия выплаты, основания (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию МБУ «ЦБ УО»).

11.6.18. 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 сторону увеличения.

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 не требуется.

11.6.19. Премиальная надбавка устанавливается вновь принятым сотрудникам, в том числе и внешним совместителям:

АУП и педагогическим работникам – 3000 рублей

УВП и обслуживающему персоналу – 2000 рублей

- сотрудникам, вышедшим из декретного отпуска соответственно должности за фактически отработанное время с премиальной надбавкой соответственно пунктам выше;

- сотрудникам при переводе с одной должности на другую премиальную надбавку устанавливать в соответствии с новой должностью за фактически отработанное время.

11.6.20. Премиальная надбавка устанавливается работникам по основной и совмещаемой должностям (а также совместителям) при нагрузке не менее 0,5 ставки и за фактически отработанное время.

11.6.21. В оценочных листах допускаются исправления путём зачёркивания с удостоверением подписи сотрудника.

11.6.22. При переводе работника с одной должности на другую, баллы сохраняются за сотрудником до нового оценочного периода, соответственно Приложению № 7 по совпадению должностных обязанностей и профилей работ.

## **11.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

11.7.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным

профсоюзным органом, по должностям работников учреждений в абсолютном значении, к окладу (должностному окладу) в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ, не учтенных в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности Учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета имиджа образовательного учреждения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

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

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

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования города в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется правовым актом администрации города, согласованного в установленном порядке с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

11.2.6. 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) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

## Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного



характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

12.2. 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.

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

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

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

12.5. 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.

12.6. Настоящее Примерное положение не распространяется на муниципальное бюджетное учреждение "Централизованная бухгалтерия управления образования администрации города Кемерово", учреждения, обеспечивающие организацию круглогодичного загородного отдыха и оздоровления детей и подростков.

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

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование премиальных выплат</i>	<i>Размер доплат в рублях и %</i>
<b>1.Выполнение дополнительных работ, не учтенных в должностных обязанностях работников</b>		
1	Выполнение дополнительных обязанностей по разработке и пополнению сайта ДООУ	5000 руб.
2	Выполнение дополнительных обязанностей по опилровке деревьев, покосу травы на территории	2000 руб.
3	Выполнение дополнительных обязанностей расчистке крыш, козырьков, удалению сосулек, сброс снежных шапок с крыши	От 2000 руб. до 10000 руб.
4	Выполнение дополнительных обязанностей по уборке территории от снега, листвы	2000 руб.
5	Выполнение дополнительных обязанностей по уходу за цветами, растениями в ДООУ и на территории	1500 руб.
6	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению и заполнению больничных листов	500 руб.
7	Выполнение дополнительных обязанностей оператора АИС и АИС ДООУ	5000 руб.
8	Выполнение дополнительных обязанностей оператора АИС по заполнению мониторинга энергоэффективности АРМ	1500 руб.
9	Выполнение дополнительных обязанностей по заполнению документов для соцзащиты по получению компенсации родителями	500 руб.
10	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению документации и осуществлению контроля за семейными группами	1000 руб.
11	Выполнение дополнительных обязанностей оператора по ведению базы данных будущих воспитанников ДООУ	1500 руб.
12	Выполнение дополнительных обязанностей по переработке овощей, засолке капусты	1500 руб.
13	Выполнение дополнительных обязанностей по сотрудничеству с социальными центрами города и учреждениями искусства, культуры и спорта.	3000 руб.
14	выполнение дополнительных обязанностей по регистрации и заполнению карт развития детей	500 руб.
15	выполнение дополнительных обязанностей по	от 1000 руб. до

	исполнению срочных распоряжений ГУО и Департамента образования	10000 руб.
16	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению табеля	500 руб.
17	Выполнение дополнительных обязанностей по проведению ремонтных работ	от 1000 руб. до 6000 руб. (в зависимости от объема выполненных работ, согласно ФЕРР)
18	Выполнение дополнительных обязанностей по проведению погрузочно-разгрузочных работ	от 1000 руб. до 3000 руб. (в зависимости от объема выполненных работ)
19	Выполнение дополнительных обязанностей по ремонту мебели, спортивного инвентаря, оборудования, наглядных пособий	1000 руб.
20	Выполнение дополнительных обязанностей по монтажу учебного и хозяйственного оборудования	1000 руб.
21	Выполнение дополнительных обязанностей по пошиву костюмов, штор, постельного белья	3500 руб. до 7000 рублей
22	Выполнение дополнительных обязанностей по проведению закаливания детей в душевой и поддержание чистоты в помещении.	3000 руб.
23	Выполнение дополнительных обязанностей курьера по доставке писем, счетов и договоров	200-500 рублей
24	Выполнение дополнительных обязанностей по заточке ножей для кухни	500 рублей
<b>2. Реализацию отдельных видов деятельности учреждения</b>		
1	За участие в детских праздниках в качестве ведущей	1500 руб.
2	За эстетическое оформление зала к праздникам и изготовление декораций	2000 руб.
3	За выполнение дополнительной работы по выполнению функций и полномочий контрактного управляющего.	3000 руб.
4	За руководство методическими объединениями: районного уровня городского уровня	1500 руб. 2000 руб.
5	За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам	1500 руб.

6	За разработку нормативно-правовой базы ДОУ	1000 руб.
7	За привлечение добровольных пожертвований и спонсорских средств для развития материальной базы ДОУ	1500 руб.
8	За работу с соцзащитой населения по выплатам компенсации родительской оплаты за содержание ребенка	1000 руб.
<b>3. Особый режим работы</b>		
1	За выполнение функциональных обязанностей по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения.	2500 руб.
2	За выполнение обязанностей по охране труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС	1500 руб.
<b>4. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения</b>		
1	За выполнение работ по изданию газеты ДОУ	1000 руб.
2	За участие в комиссиях различного уровня: 1. На уровне ДОУ 2. Районный уровень 3. Городской уровень 4. Областной уровень	400 руб. 500 руб. 900 руб. 1200 руб.
3	За подготовку учреждения к зимнему (отопительному) сезону, началу учебного года	1000 руб.

11.7.2. Выплаты производятся за фактически отработанное время.

11.7.3 Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом «О возложении дополнительных обязанностей» руководителя учреждения или в приказе по премированию с указанием выполненных дополнительных видов работ.

11.7.4. Ежемесячная премиальная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам, имеющим Почётные грамоты Министерства Образования и Науки РФ, Почётные звания и звание «Ветеран труда» в размере 10% от оклада.

11.7.5. На основании п. 2 Постановления Коллегии администрации Кемеровской области № 429 от 14.10.2013. выплата ежемесячных надбавок производится всем педагогическим работникам в следующих размерах:

Должность	Размер надбавки (руб.)
Воспитатель	1885
Младший воспитатель	1885
Старший воспитатель	885
Музыкальный руководитель	885
Инструктор по ФИЗО	885
Педагог дополнительного образования	885
Педагог-психолог	885

11.7.6. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

11.7.7. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально нагрузке.

11.7.8. Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на 0.5ставки и ставку (оклад).

11.7.9. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям (отсутствие жалоб со стороны родителей, отсутствие травм, систематическое проведение профилактических и закаливающих процедур) выплата на следующий квартал не назначается.

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

11.7.11. Стимулирующая выплата назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждении на условиях внешнего совместительства.

11.7.12. Размер надбавки ограничен суммой предназначенной для данной выплаты и количеством сотрудников, которым устанавливается надбавка.

11.7.13. На основании п. 2 Постановления Коллегии администрации Кемеровской области № 110 от 27.02.2012. выплата ежемесячных надбавок производится медицинским работникам в следующих размерах:

Должность	Размер надбавки (руб.)
Старшая медсестра	1885
Медсестра массажа	1885

Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально нагрузке.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал.

В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям (отсутствие жалоб со стороны родителей, систематическое проведение профилактических и закаливающих мероприятий, выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации) выплата на следующий квартал не назначается.

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

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата назначается в каждом учреждении.

11.7.14. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам молодым специалистам выплачивается по основному месту работы (молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце 2 п. 2 ст. 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013. № 86-ОЗ «Об образовании»):

850 руб. – при стаже до 1 года,

640 руб. – при стаже от 1 года до 2 лет,

420 руб. – при стаже от 2 до 3 лет,

1060 руб. – при стаже работы до 3 лет и при наличии диплома с отличием.

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 ребёнком, отпуске без сохранения заработной платы и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы.

11.7.15. Надбавка работникам основного состава, выполняющим работы в объёме не менее чем на ставку и имеющим размер заработной платы ниже минимального размера оплаты труда до минимального размера оплаты труда.

11.7.16. Размер надбавки ограничен суммой предназначенной для данной выплаты и количеством сотрудников, которым устанавливается надбавка. Данные надбавки выплачиваются независимо от отработанного времени.

### **11.8. Иные поощрительные и разовые выплаты.**

11.8.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда.

11.8.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом в виде разовых премий в абсолютном значении, к окладу (должностному окладу):

- к знаменательным датам работника (50 и 55 лет, 60 и 65 лет) - 1000 руб.
- к праздничным дням и профессиональному празднику – сумма не ограничена;

Предложения по премированию работников готовятся администрацией Учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании. (Приложение № 11 к настоящему Положению)

11.8.3. **Материальная помощь** в учреждении выплачивается разово на основании письменного заявления работника учреждения в абсолютном значении, к окладу (должностному окладу) в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – 3000 руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – от 500 до 3000руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – 3000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя Учреждения.

## **Раздел 12. Заключительные положения**

12.1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки) заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера

являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

12.2. 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.

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

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

12.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.

12.5. Срок действия настоящего Положения с 03.09.2019 до принятия нового.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 38-0  
«Детский сад пристра  
и оздоровления»  
к 03.09.2019 года

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

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>Оклад по профессио- нальной квалифика- ционной группе, руб.</b>	<b>Повыша- ющий коэффици- ент</b>	<b>Оклад, должностной оклад (ставка) руб.</b>
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
	<b><i>1 квалификационный уровень</i></b>	<b>3119</b>		
1.	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4,254
2.	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6362	5,103
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>				
	<b><i>1 квалификационный уровень</i></b>	<b>3962</b>		
1.	<b><i>инструктор по физической культуре;</i></b> (среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); <b><i>музыкальный руководитель</i></b> (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте));		1,5865	6,286



2.	<i>инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель</i> (высшее профессиональное образование); <i>инструктор по физической культуре</i> (высшее профессиональное образование в области культуры и спорта;		1,7158	6,798
3.	<i>инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель</i> (I квалификационная категория)		2,0163	7,989
4.	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	8,668
	<b>2 квалификационный уровень</b>	3962		
1.	<b>Педагог дополнительного образования</b> (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»); концертмейстер (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)		1,7158	6,798
2.	<b>Педагог дополнительного образования;</b> педагог-организатор; социальный педагог (высшее профессиональное образование); концертмейстер (высшее профессиональное (музыкальное) образование)		1,8880	7,480
3.	<b>Педагог дополнительного образования;</b> педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер (I квалификационная категория)		2,1878	8,668

4.	<b>Педагог дополнительного образования;</b> педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер (высшая квалификационная категория)		2,3600	9,350
	<b>3 квалификационный уровень</b>	<b>3962</b>		
1.	<b>Воспитатель</b> (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); <b>Педагог-психолог</b> (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	6,798
2.	<b>Воспитатель</b> (высшее профессиональное образование), методист (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет); <b>педагог-психолог</b> (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	7,480
3	<b>Воспитатель, педагог-психолог, методист</b> (I квалификационная категория)		2,1878	8,668
4	Методист <*> (I квалификационная категория)		2,2080	8,748
5	<b>Воспитатель; педагог-психолог, методист</b> (высшая квалификационная категория)		2,3600	9,350
6	Методист <*> (высшая квалификационная категория)		2,3801	9,430
	<b>4 квалификационный уровень</b>	<b>3962</b>		
1.	<b>руководитель физического воспитания</b> (среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет)		1,7158	6,798

2	<p><b>руководитель физического воспитания</b> (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта);</p> <p><b>старший воспитатель</b> (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет);</p> <p><b>учитель-логопед</b> (высшее профессиональное образование в области дефектологии);</p>		1,8880	7,480
3	<p><b>руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-логопед,</b> (I квалификационная категория)</p>		2,1878	8,668
4	<p><b>руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-логопед,</b> (высшая квалификационная категория)</p>		2,3600	9,350

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 38-0  
«Детский сад присмотра  
и оздоровления»  
к 03.09.2019 года

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

№ п /п	Наименование должностей	Оклад по професси- онально- квалифи- кационной группе, руб.	Повы- ша-ющий коэффи- циент	Оклад, должност- ной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</i>				
<b>1 квалификационный уровень</b>		<b>3020</b>		
1	<i>Делопроизводитель;</i>		1,4081	4252
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</i>				
<b>2 квалификационный уровень</b>		<b>3119</b>		
1	<i>заведующий хозяйством;</i>		1,6362	5103

<\*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения, либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или на заместителя руководителя.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 38-0  
«Детский сад присмотра  
и оздоровления»  
от 03.09.2019 года

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>				
<b>3 квалификационный уровень</b>		<b>3119</b>		
1.	<i>Медицинская сестра</i> (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию); <i>медицинская сестра по физиотерапии</i> ; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,8000	5,614
2.	<i>Медицинская сестра</i> (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию); <i>медицинская сестра по физиотерапии</i> ; <i>медицинская сестра по массажу</i> (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,9637	6,125
3.	<i>Медицинская сестра по физиотерапии</i> ; <i>медицинская сестра по массажу</i> (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		2,1278	6,637
4.	<i>Медицинская сестра по физиотерапии</i> ; <i>медицинская сестра по массажу</i> (среднее		2,3465	7,319

	медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)			
<b>5 квалификационный уровень</b>		<b>2460</b>		
1.	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющий квалификационной категории)		1,9637	6,125
2.	<i>Старшая медицинская сестра</i> (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий II квалификационную категорию)		2,1278	6637
3.	<i>Старшая медицинская сестра</i> (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий I квалификационную категорию)		2,3465	7,319
4.	<i>Старшая медицинская сестра</i> (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию)		2,5096	7,827
<b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>				
<b>2 квалификационный уровень</b>		<b>4861</b>		
1.	<i>Врачи-специалисты</i> (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, не имеющий квалификационную категорию)		1.829.75	7,319
2.	<i>Врачи-специалисты</i> (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий II квалификационную категорию)		1.9567.5	7,827
3.	<i>Врачи-специалисты</i> (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий I квалификационную категорию)		2.126.5	8,506
4.	<i>Врачи-специалисты</i> (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, имеющий высшую квалификационную категорию)		2,297.25	9,189

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.

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 38-0  
«Детский сад присмотра и  
оздоровления»  
от 03.09.2019 года

**Профессиональные квалификационные группы**  
**профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
<b>1 квалификационный уровень</b>		<b>2836</b>		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3,403
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2598	3,573
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3,742
<b>2 квалификационный уровень</b>		<b>2836</b>		
1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший», «старший по смене»		1,3800	3,087
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>				
<b>1 квалификационный уровень</b>		<b>2460</b>		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с		1,2545	3,086

	Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	3,355
<b>2 квалификационный уровень</b>		<b>3119</b>		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	4,594
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6362	5,103
<b>3 квалификационный уровень</b>		<b>3119</b>		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	5,614
<b>4 квалификационный уровень</b>		<b>3119</b>		
1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные и ответственные работы		1,9638	6,125
2.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	6,636

Примечания:

1. Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда может устанавливаться в соответствии с **4 квалификационным уровнем** профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из профессий они имеют разряд не ниже 6-го.
2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в других отраслях. При условии выполнения



соответствующих видов работ оплата труда таких рабочих устанавливается в соответствии с **4 квалификационным уровнем** профессиональной квалификационной группы второго уровня.

3. Оплата труда рабочих в соответствии с **4 квалификационным уровнем** профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Водителям I класса, подпадающим под **пункт 2** настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5. Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

#### **Приложение № 5**

к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 38-0 «Детский сад пристра и оздоровления» от 03.09.2019 года

#### **Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы**

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
1. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2	
1.1. Логопедические пункты, организованные при образовательных учреждениях	Учителя-логопеды
2. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,25	
3.1. Дошкольные образовательные учреждения, имеющие группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией и группы общеразвивающей и(или) компенсирующей направленности	Работники всех должностей (профессий)
3.2. Дошкольные образовательные учреждения, имеющие кроме групп общеразвивающих оздоровительные группы (для детей с туберкулезной интоксикацией)	Воспитатели, музыкальные руководители, инструкторы по физкультуре, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, врачи, младшие воспитатели, старшие медицинские сестры, медицинские сестры, инструкторы по лечебной физкультуре, работающие в группах для детей с туберкулезной интоксикацией

**Приложение № 6**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 38-0  
«Детский сад пристра и  
оздоровления»  
от 03.09.2019 года

**РАЗМЕР  
ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ, ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ(СТАВКЕ)  
ЗА  
НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ИЛИ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ (КЗ)**

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

**Приложение № 7**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 38-0  
«Детский сад присмотра и  
оздоровления»  
от 03.09.2019 года

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ, ДОЛЖНОСТНЫЕ**  
**ОБЯЗАННОСТИ И ПРОФИЛИ РАБОТ КОТОРЫХ СОВПАДАЮТ**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в <a href="#">графе 1</a>
1	2
<b>Учитель, преподаватель</b>	Учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
<b>Старший воспитатель, воспитатель</b>	Воспитатель; старший воспитатель
<b>Руководитель физвоспитания</b>	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
<b>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</b>	Учитель-логопед; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
<b>Учитель музыки</b> общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель;	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель

тренер-преподаватель	физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

**Приложение № 8**  
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 38-0 «Детский сад присмотра и оздоровления» от 03.09.2019 года

**ПЕРЕЧЕНЬ  
КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Наименование муниципальной услуги (работы)	Перечень должностей
Предоставление общедоступного дошкольного образования в детских дошкольных учреждениях	Старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, младший воспитатель

**Приложение № 9**  
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 38-0 «Детский сад присмотра и оздоровления» от 03.09.2019 года

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК  
ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений**

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

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

Показатели	Условия	Количество баллов
------------	---------	-------------------

1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4
2. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника имеющего:	1
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие групп продленного дня	за каждую группу с режимом работы и расписанием не менее 3-х часов	3, но не более 20
5. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждую группу с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	3, но не более 30
6. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
7. Наличие в общеобразовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная, художественная, спортивная школы, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)	за каждый вид УДО	15
8. Наличие собственного оборудованного: - стоматологического кабинета, - кабинетов коррекционной направленности, - сауны, - кабинета ЛФК, - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея	за каждый вид	15

9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - спортивной площадки, - игровых полей, - теннисного корта, - хоккейной коробки, - игровых участков, - бассейна, - тренажерного зала, - хореографического зала, - кабинета или площадки по ПДД	за каждый вид	15
10. Наличие в дошкольном образовательном учреждении действующего медицинского кабинета (изолятор, процедурный), кабинета массажа, оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый вид	20
11. Наличие лагерей дневного пребывания в общеобразовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья	наличие лагеря	30
12. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу	10
13. Наличие: - учебно-опытных участков, парникового хозяйства, действующих теплиц, собственных овощехранилищ  - огорода, цветников	за каждый вид  за каждый вид	50  20
14. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих платные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15. Наличие собственных котельных, выгребных ям	за каждый вид	20
16. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности: - изостудия, - театральная студия, - "комната сказок", - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал, - спортивный зал и др.	за каждый вид	до 15 (в зависимости от их состояния и степени использования)
17. Наличие в образовательных учреждениях (классов, групп) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями,	за каждого обучающегося (воспитанника) с ОВЗ	2

охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные общеобразовательные программы для детей с ограниченными возможностями здоровья и дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы компенсирующей направленности)	за каждого обучающегося (воспитанника) - ребенка-инвалида	3
18. Наличие в образовательных учреждениях консультативных центров для детей, охваченных семейным образованием, центров развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС)	за каждый центр	15
19. Наличие пункта: - проведения государственной итоговой аттестации,  - проведения муниципального этапа предметных олимпиад, спортивных соревнований	за пункт ОГЭ  за пункт ЕГЭ  за наличие пункта	30  50  20
20. Количество экстернов в общеобразовательных учреждениях, прошедших промежуточную аттестацию	за каждого экстерна	5
21. Количество детей в группах кратковременного пребывания со сроком посещения не менее 4 месяцев, охваченных вариативными формами дошкольного образования (на основании пакета документов согласно, правилам приема в ДООУ, и учета табеля посещаемости)	за каждого ребенка	5

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

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется один раз на очередной календарный год управлением образования администрации города в установленном им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

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

а) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

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

в) по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристических мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий, включая организацию летних оздоровительных лагерей на базе учреждения, учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

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

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

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

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

2.7. Управление образования:

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

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



### 3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

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

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200