Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение №155
«Центр развития ребенка – детский сад»
650025, Россия, Кемеровская область, г.Кемерово,
ул. Рукавишникова, 1 А, тел.: 8(3842)364460, mdou155@yandex.ru

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
_____ Ю.А. Соловьева
«16» 01 2023 г.
Протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МБДОУ № 155 «Центр развития ребенка – детский сад»
_____ О.Ф. Григорьева
«16» 01 2023 г.
Приказ № 24/6

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 155 «Центр развития ребенка – детский сад»

Кемерово 2023

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение №155
«Центр развития ребенка – детский сад»
650025, Россия, Кемеровская область, г.Кемерово,
ул. Рукавишникова, 1 А, тел.: 8(3842)364460, mdou155@yandex.ru

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
_____ Ю.А. Соловьева

«___» _____ 20___г.
Протокол №_____

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МБДОУ № 155 «Центр развития ребенка – детский сад»

_____ О.Ф. Григорьева
«___» _____ 20___г.
Приказ №_____

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 155 «Центр развития ребенка – детский сад»

Кемерово 2023

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 № 26 « О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово».

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условием оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования.

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

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

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

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

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

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

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

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

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

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

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

1.10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов(должностных окладов), ставок заработной платы;
- 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 учреждения;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- нормы рабочего времени, нормы нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема нагрузки;
- 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 окладов (должностных окладов) , ставок заработной платы

2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

Оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ);

Оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по занимаемой должности, за специфику 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. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП=(Ор)+(Ор)) хК2) +КВ+СВ, где

Должностной оклад, ставка заработной платы

Повышенный должностной оклад, ставка заработной платы

Тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;

Ор – должностной оклад, ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

Ор = (ОхК1)

Где:

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

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

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

стажа работы, 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 общеотраслевых 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).

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

В случае если увеличение 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.

2.1.3. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть также предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

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

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

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

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

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

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

Раздел 3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательных учреждений

3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (педагоги дополнительного образования) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, зависит от размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента.

3.2. В случае если в течение года предусматривается повышение должностного оклада, ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, работающих на условиях совместительства. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им с учетом выполненного объема работ должностной оклад (ставка заработной платы) по соответствующей (ПКГ) с учетом повышающих коэффициентов (К1).

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

3.3. Оплата труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный (воспитательный) 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 № 6 к настоящему Положению.

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

- получения образования или восстановления документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- присвоения квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания, награждение ведомственными знаками отличия - со дня присвоения награждения;
- изменении группы учреждения по оплате труда руководителя.

3.4.1. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном

оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права. При нахождении в отпуске по уходу за ребенком с момента выхода на работу в учреждение.

3.5. Руководитель учреждения:

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

б) ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.

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

Раздел 4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

4.2. Размер оплаты за один час работы определяется путём деления должностного оклада, ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

ФОТ почас. = Ор/ Нчас.мес х 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, час;

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)

Раздел 5. Нормы рабочего времени, за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) нагрузки

5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определены Приказом Минобразования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме 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 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и специальности» и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения ,утвержденными в установленном порядке.

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

5.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

старшим воспитателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;

педагогам - психологам.

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

учителям - логопедам.

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

музыкальным руководителям;

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

инструкторам по физической культуре.

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

5.3.6. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее-норма часов учебной работы)

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

- педагогам дополнительного образования.

5.3.7 Нормируемая часть рабочего времени, определяется в астрономических часах.

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) 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;

в) 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.

5.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 5.2. -5.3.6, в том числе руководителей образовательных учреждений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе

5.5. При изменении нагрузки педагогическим работникам и другим сотрудникам ДОУ, по независящим от них причинам, они должны быть поставлены в известность об изменении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

5.6. Предельный объём нагрузки, которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города.

Педагогическая работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме занятия руководящих должностей), может иметь место 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.

Раздел 6. Порядок определения уровня образования для установления должностных окладов, ставок заработной платы

6.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов 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).

6.2. Требования к уровню образования при установлении должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, 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».

6.3 Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады 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, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов, 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.

6.4. 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, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.5. Учителям-логопедам, 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 психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

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

6.6. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология".

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

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

Раздел 7. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательного учреждения

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

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) устанавливается приказом по управлению образования администрации г. Кемерово.

При наличии ученой степени, почетного звания к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент. 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.

7.3. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3 % фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующие выплаты регламентируются положение 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.

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

Раздел 8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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, 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, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с их выполнением;
- доплата до МРОТ;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

8.2. 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.

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

8.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень должностей работников учреждений, которым может устанавливаться доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) до 12%

Наименование должности	Размер доплат
Уборщик служебных помещений, младший воспитатель	12%
Повар, кухонный рабочий	12%
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	12%

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждения 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 руководителя учреждения.

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

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

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

8.5. 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:

8.5.1. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора и на основании приказа руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

8.5.2. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере.

Переработка рабочего времени одного работника вследствие неявки сменяющегося работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

Режим работы педагогических работников образовательного учреждения регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

8.5.3. 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.

8.5.4. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере- 40% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет 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%.

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

№ п\п	Виды работ, производимых в особых условиях, за которые устанавливаются выплаты	Размеры выплат
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.

8.6. Решение о снижении размера компенсационных выплат, а также их отмене, принимается администрацией учреждения по согласованию с выборным 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 в случаях:

- досрочного отказа работника от выполнения дополнительной работы (работ), с предупреждением руководителя учреждения в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня;
- принятие 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.

8.7. Экономия компенсационных выплат направляется на увеличение стимулирующих, разовых выплат учреждения и используется в соответствии с действующим в учреждении Положением о его распределении.

Раздел 9. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда

9.1. 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.

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

9.2.1. 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 повышающих коэффициентов, 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 объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

9.2.2. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 ст.28 Федерального закона от 29.12.12 №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 для педагогического персонала.

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о стимулировании, согласованном с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением.

9.2.4. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

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

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

Ц – централизуемая доля ФОТ.

Конкретный процент централизуемой доли фонда по учреждению определяется управлением образования города, в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

9.2.6. 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) руководитель учреждения вправе направить на увеличение ранее установленного размера премиальной надбавки за показатели стимулирования педагогических работников учреждения, путем пересчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

Раздел 10. Порядок и условия стимулирования работников образовательного учреждения

10.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №155 «Центр развития ребенка – детский сад», согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения регламентируются нормативно-правовым актом органа местного самоуправления.

10.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. 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.

11.2. 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 раздельно по каждой из должностей.

11.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда 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.

11.4. 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №155

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
	1 квалификационный уровень	4112		
1.	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	5608
2.	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6362	6728
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
	1 квалификационный уровень	5483		
1.	Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки» Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения)		1, 5865	8699
2.	Инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта), музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование)		1, 7158	9408
3.	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (первая квалификационная категория)		2,0163	11055
4.	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	11996
	2 квалификационный уровень	5483		

1.	Педагог дополнительного образования; (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»		1, 7158	9408
2.	Педагог дополнительного образования; (высшее профессиональное образование)		1, 8880	10352
3.	Педагог дополнительного образования (Первая квалификационная категория)		2,1878	11996
4.	Педагог дополнительного образования; (высшая квалификационная категория)		2,3600	12940
	3 квалификационный уровень	5483		
1.	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению и подготовке «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика») Педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению и подготовке «Педагогика и психология» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1, 7158	9408
2.	Воспитатель (высшее профессиональное образование) Педагог – психолог (высшее профессиональное образование по направлению и подготовке «Педагогика и психология» или высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1, 8880	10352
3.	Воспитатель; педагог – психолог; (I квалификационная категория)		2,1878	11996
4.	Воспитатель; педагог – психолог; (высшая квалификационная категория)		2,3600	12940
	4 квалификационный уровень	5483		
1.	Учитель – логопед (высшее дефектологическое образование); Старший воспитатель (высшее профессиональное образование)		1, 8880	10352
2.	Учитель – логопед, старший воспитатель (I квалификационная категория)		2, 1878	11996

3.	Учитель – логопед, старший воспитатель (высшая квалификационная категория)		2,3600	12940

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №155

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		3982		
1.	Делопроизводитель		1, 4081	5607
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		4112		
1.	Заведующий хозяйством		1,6362	6728
3 квалификационный уровень		4112		
1.	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенных ко второй группе по оплате труда руководителя		2,1276	8748
2.	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенных к первой группе по оплате труда руководителя		2,5098	10320

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №155

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональн о-квалификационн ой группе, руб.	Повыша-ющий коэффи-циент	Оклад, должност-ной оклад (ставка), руб.
	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
	5 квалификационный уровень	4112		
1	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», не имеющая квалификационной категории)		1,9637	8075
2	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая II квалификационную категорию)		2,1278	8750
3	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая I квалификационную категорию)		2,3465	9649/9647
4	Старшая медицинская сестра (среднее		2,5096	10320/10317

	профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая высшую квалификационную категорию			

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 №155

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	3739		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	4486
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2598	4710
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	4934
	2 квалификационный уровень	3739		
1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший»		1,3800	5159
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
	1 квалификационный уровень	4112		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	5159
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	5607
	2 квалификационный уровень	4112		

1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	6056

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 строго 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. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением самостоятельно.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №155

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

1. За специфику работы в отдельных образовательных учреждениях ставки заработной платы и должностные оклады педагогическим и другим работникам повышаются в размерах:

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	
1.10. Логопедические группы, организованные при образовательных учреждениях	Учителя-логопеды

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №155

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	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, наименования лекций (занятий) по повышению квалификации (переподготовке) профилю работы по основной должности, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №155

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых 1	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельнос- ти, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинках и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры – преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, 2
	учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями,

	кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение №155 «Центр развития ребенка – детский сад»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ №155

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №155
«Центр развития ребенка – детский сад»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО
_____Ю.А. Соловьева
_____20____

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующая МБДОУ №155
_____ О.Ф. Григорьева
_____20____

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ №155
«Центр развития ребенка – детский сад»
_____20____.

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

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

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

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
-иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и органом государственно-общественного управления.

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

2. Премиальные выплаты по итогам работы

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

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

Периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются локальным актом учреждения по итогам работы деятельности работников за 3месяца:

- ✓ Январь-март
- ✓ Апрель-июнь
- ✓ Июль-сентябрь
- ✓ Октябрь-декабрь

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

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

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

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления устанавливает показатели стимулирования,

критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

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

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

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

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

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

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

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

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

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

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

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

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

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

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

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

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

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать

необходимые пояснения.

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

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

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

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

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

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- ✓ Воспитатели – 100 баллов;
- ✓ Прочий педагогический персонал – 60 баллов;
- ✓ Учебно – вспомогательный персонал – 50 баллов;
- ✓ АУП- 40 баллов
- ✓ Ст.медсестра-50 баллов
- ✓ Обслуживающий персонал – 30 баллов.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

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

стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях;

стимулирующая выплата медицинским работникам общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений для детей с ограниченными возможностями здоровья, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений дополнительного образования спортивной направленности;

стимулирующая выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам.

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп учреждений;

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

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

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

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

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

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

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении более чем на ставку, размер надбавки не увеличивается.

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

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.2. Специальная выплата медицинским работникам общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений дополнительного образования спортивной направленности (далее - выплата медицинским работникам) назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

885 рублей санитаркам.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

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

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

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

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

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

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

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

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

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

копия трудовой книжки;

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

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

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

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

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

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

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

Перечень выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы

№	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в рублях
1. Выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
1.	Разработка и пополнение сайта ДОУ	5000 руб.
2	Опиловка деревьев, покос травы на территории	3000 руб.

3	Расчистка от снега теневых навесов, козырьков, удаление сосулек	2000 руб.
4	Уборка территории от снега, листвы	2000 руб.
5	Уход за цветами, растениями в ДОУ и на территории	1500 руб.
6	Ведение и заполнение больничных листов	2000 руб.
7	Ведение электронной базы АИС и АИС ДОУ	5000 руб.
8	Ведение электронной базы АИС мониторинга энергоэффективности АРМ	1500 руб.
9	Выполнение дополнительных обязанностей: работа с интернет-почтой (прием, передача информации, регистрация входящих и исходящих документов)	1000 руб.
10	Ведение электронной базы будущих воспитанников ДОУ	1500 руб.
11	Сотрудничество с социальными центрами города и учреждениями искусства, культуры и спорта	3000 руб.
12	Оформление ДОУ и возрастных групп (за одно помещение)	1500 руб.
13	Исполнение срочных распоряжений ГУО и Департамента образования	От 1000 руб. до 10000 руб.
14	Ведение табеля (посещаемости детей, учета рабочих выходов сотрудников – за каждый табель)	1000 руб.
15	Проведение ремонтных работ (в зависимости от объема выполненных работ)	От 1000 руб. до 6000 руб.
16	Проведение погрузочно-разгрузочных работ (в зависимости от объема выполненных работ)	От 1000 руб. до 3000 руб.
17.	Выполнение дополнительных обязанностей по приему и раздаче бутилированной питьевой воды по группам	1000 руб.
18	Выполнение дополнительных обязанностей по качественной подготовке к новому учебному году, осенне-зимнему периоду, к летней оздоровительной кампании	2000 руб.
19	Пошив костюмов, штор, постельного белья	От 3500 до 7000 руб.
20	Выполнение дополнительных обязанностей по контролю за выполнением СанПинов	1500 руб.
21	Чистка ковров	От 1000 руб. до 2000 руб.
1. Реализация отдельных видов деятельности учреждения		
1	За участие в детских праздниках в качестве: - актеров (за каждую роль) - актеров (за каждую главную роль)	 1000 руб. 2000 руб.
2	За изготовление декораций к детским праздникам, спектаклям	2000 руб.
3	За руководство методическими объединениями: - районного уровня; - городского уровня	 500 руб. 1000 руб.
4	За выполнение оформительской работы: выставка детских рисунков, оформление тематических стендов к детским праздникам	1500 руб.
5	За реализацию дополнительной системы работы с детьми по подготовке детей к участию в очных конкурсах (районных, городских, областных, всероссийских)	1000 руб.
6	За выполнение авторских печатных работ (сценарии, программы, методические разработки)	1000 руб.
7	За проведение мероприятий в ДОУ с родителями (дни открытых дверей, общие родительские собрания, родительские клубы, организация праздничных мероприятий)	1000 .
3.Особый режим работы		

1.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения	2500 руб.
2	Выполнение обязанностей по охране труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС, антитеррористической безопасности	1500 .
4.Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения		
1	Издание газеты (журнала) ДОУ	1000 руб.
2	Участие в комиссиях различного уровня: - уровень ДОУ - городской уровень - областной уровень	 500 руб. 1000 руб. 1500 руб.

3.7.Вновь принятому работнику, работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком, из административного отпуска, с длительного больничного листа или в связи с переводом на другую должность (не отработавшему 3 месяцев), комиссией назначается выплата до наступления следующего оценочного периода:

- ✓ Педагогические работники и АУП – 2000 рублей
- ✓ Прочий персонал – 1500 рублей.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

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

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

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

4.5. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения:

- ✓ В связи со смертью близких родственников – 2000 рублей;
- ✓ На лечение (в зависимости от тяжести заболевания) –до 2000 руб.
- ✓ В связи с кражами, пожаром, наводнением – 2000 руб.
- ✓ В связи с трудной жизненной ситуацией - от 1000 руб. до 3000 руб.
- ✓ К юбилейной дате Учреждения (50 лет,75 лет)- 2000руб
- ✓ К юбилейной дате работника- (50 лет,55 лет- 2000 руб
  60 лет,65 лет и т.д.)- 2500 руб

К праздничным дням и профессиональным праздникам- 500 руб.