

Управление образования администрации города Прокопьевска
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
« Детский сад № 40 «Одуванчик»
(МБДОУ «Детский сад 40 «Одуванчик»)

СОГЛАСОВАНО:



Председатель профсоюзного комитета
Н. Н. Симакова

Протокол от «29» декабря 2021 г. № 27

УТВЕРЖДАЮ:



Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 40 «Одуванчик»
О.Н. Гаськова

Приказ от «29» декабря 2021 г. № 140

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного дошкольного образования учреждения
«Детский сад «Одуванчик»
(новая редакция)

ПРИНЯТО:

на общем собрании
трудового коллектива

Протокол от «29» декабря 2021 г. № 3

Прокопьевск

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 40 «Одуванчик»
(МБДОУ «Детский сад № 40»)**

Новая редакция

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 «Одуванчик» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений Прокопьевского городского округа, реализующих основные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 «Одуванчик» (далее - учреждение) устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, утвержденного Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 N 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса»;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) согласования с первичной профсоюзной организацией учреждения.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый Решением Прокопьевского Совета народных депутатов в бюджете Прокопьевского городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения (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. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

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

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта администрации города Прокопьевска.

2. Порядок формирования систем оплаты труда.

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

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

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

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, 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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения, согласованных с первичной профсоюзной организацией учреждения.

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

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

Конкретный процент централизованной доли устанавливается на основании приказа начальника Управления образования администрации города Прокопьевска (далее - Управление образования) в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

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

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения.

2.2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

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

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

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП - заработная плата работника;

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

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

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

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

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

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. 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.

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 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.

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 оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в таблице № 1, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников:

Таблица № 1

Категории работников, наименование звания	Размер повышающего коэффициента
---	---------------------------------

Руководящему работнику учреждения, имеющему ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждения по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящему работнику учреждения, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждения по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждения, имеющим почетные звания: "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Отличник народного образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Ветеран сферы воспитания и образования"	0,1

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

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

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

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

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (O_p) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (K_2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (K_3)) и суммируется с его окладом (O_p).

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

2.2.7. Работникам учреждения может быть также предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад. Основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента представлены в приложении № 3 к настоящему положению.

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 окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (квартал, год, период с момента трудоустройства до установления выплат за качество выполняемых работ).

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

Учреждение самостоятельно устанавливает категорию работников, период и размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые отражаются в положении об оплате труда работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах

принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

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

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда работников учреждения применяется:

при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих

работников по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшимся не свыше двух месяцев;

при оплате сторожам учреждения;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников аппарата Управления образования, информационно-методического центра), привлекаемых для педагогической работы в учреждения.

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

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н ч мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i, \text{ где:}$$

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

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нч мес.i - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

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

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

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если она осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Руководитель учреждения в пределах имеющихся у учреждения средств может привлекать для проведения учебных занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.). Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Прокопьевска.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку

заработной платы педагогических работников.

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

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

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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":

18 часов в неделю - педагогу дополнительного образования;

20 часов в неделю - учителю - дефектологу, учителю - логопеду;

24 часа в неделю - музыкальному руководителю;

30 часов в неделю –инструктору по физической культуре;

36 часов в неделю – воспитателю, старшему воспитателю, педагогу-психологу.

2.6.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в пунктах 2.6.1 - 2.6.3 настоящего Положения, в том числе руководителю учреждения, заведующему хозяйством, составляет 40 часов в неделю, кроме старшей медицинской сестры, которой установлена норма - 39 часов в неделю.

2.6.5. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

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

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

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с проверкой письменных работ, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования.

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

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

образования.

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

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

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

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

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

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

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

3. Виды выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными

и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

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

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

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

оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный

день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

3.7. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителю и работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении N 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах, с учетом районного коэффициента и без учета районного коэффициента.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и

условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения и представлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается начальником управления образования в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 2, 3 настоящего Положения.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждаются Управлением образования.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Управление образования, вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений в соответствии с утвержденными ими положениями.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

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

5.6. Управление образования устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

5.7. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей и главного бухгалтера устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с городским Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения.

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), педагогических работников данной организации, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

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

Учреждение принимает положение об оплате труда работников, руководствуясь настоящим положением, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения.

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.

Порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения

1. Общие положения.

1.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей и работу, производимую в особых условиях, за которую Трудовым Кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

1.2. Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.3. Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения.

1.4. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

- а) окончания срока их действия;
- б) окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- в) письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- г) длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- д) ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;
- е) по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

Решение об отмене компенсационных выплат принимает администрация учреждения, которое оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения.

2. Перечень компенсационных выплат.

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	<p>Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) за работу с дез. растворами, моющими средствами - до 12% от ставки на учебный год; б) за работу у горячей плиты, электрожарочных шкафов - до 12% от ставки на учебный год; в) погрузочно - разгрузочные работы, производимые вручную - до 12% от ставки на учебный год; г) работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, чистку овощей вручную и др. - до 12% от ставки на учебный год; д) перенос тяжести - до 12% от ставки на учебный год; е) маломеханизированный труд, работу на бытовом оборудовании - до 12% от ставки на учебный год; ж) чистка, стирка, глажение спец. одежды – до 12% от ставки на учебный год.
2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	<p>Размер выплат составляет 30%, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику. Срок выплаты – постоянно.</p>

3.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
4.	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в

		выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
6.	За работу в ночное и вечернее время	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.</p> <p>В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году. Срок выплат - постоянно.</p>
7.	За работу с детьми-логопатами	20% от ставки на учебный год.

Положение о стимулировании работников учреждения.

1. Общие положения.

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

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое 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. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

иные поощрительные и разовые выплаты.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию, образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации учреждения.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты

2.1. К обязательным выплатам за интенсивность 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 учреждения среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность

труда.

Выплаты за интенсивность работы устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде ежемесячных премий на период с 01 сентября по 31 августа за фактически отработанное время за:

Вид работы	Сумма, руб.	Индикаторы измерения
Выполнение обязанностей ответственного за охрану труда	500	Качественное ведение документации, своевременное проведение инструктажей
Выполнение обязанностей ответственного за ГО и ЧС и антитеррористическую защищенность	500	Качественное ведение документации, своевременное проведение инструктажей
Обеспечение безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	500	Своевременное и качественное обслуживание и оперативное устранение неисправностей инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения
Осуществление пропускного режима, видеоконтроля	500	Отсутствие замечаний по результатам проверок по осуществлению безопасного функционирования учреждения
Администрирование сайта учреждения	1000	Организация работы сайта согласно требованиями законодательства РФ, своевременное пополнение и обновление информации
Работа с мониторингами АИС «Образование», АИС «ДОУ-банк»	350	Своевременное и качественное заполнение ведение мониторингов, отсутствие замечаний
Ведение реестров по компенсации части родительской платы	350	Качественное ведение документации, своевременное оформление личных дел по компенсации части родительской платы, их сдача в Управление образования для регистрации
Исполнение обязанностей контрактного управляющего	1500	Своевременное размещение контрактов, платежных поручений, документов об исполнении контракта, отчетов по контрактам; размещение информации в плане-графике
Организация экспертизы поставленных товаров	500	Осуществление экспертизы поставленных товаров, работ, услуг

Ведение табеля выходов сотрудников, графика сменности	350	Своевременная сдача графика выходов и табеля учета рабочего времени работников учреждения, отсутствие замечаний по ведению табеля
Ведение протоколов комиссий, собраний	500	Своевременное оформление протоколов, отсутствие замечаний
Организация общественной работы с коллективом	700	Систематическая организация и проведение профсоюзных собраний, заседаний профсоюзного комитета, мероприятий культурно-просветительской, досуговой направленности

2.2. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника приказом руководителя учреждения на основании решения премиальной комиссии в абсолютной величине в виде единовременных премий:

Вид поощрения	Сумма, руб.	Категория работников
Награждение наградами Управления образованием	3 500	Педагогические работники, АУП, прочий персонал
Награждение наградами главы города Прокопьевска	6 000	Педагогические работники, АУП, прочий персонал
Награждение наградами областного уровня	6 000	Педагогические работники, АУП
Присвоение почетных званий Российской Федерации	3 000	Педагогические работники
Успешное прохождение процедуры региональной сертификации	2 000	Педагогические работники
Результативная деятельность по итогам года (в отчётный период), личный вклад сотрудника в развитие учреждения	3 000	Педагогические работники, АУП, прочий персонал

2.3. Специальная выплата медицинским работникам учреждения, назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;
885 рублей санитаркам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

врачи-специалисты;
фельдшеры;
медицинские сестры;
санитарки.

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 месяц. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий месяц 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.

2.4. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, реализующим основные общеобразовательные программы (далее – выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

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

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели, реализующие образовательную программу дошкольного образования;

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

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

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

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

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

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

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

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Кемеровской области – Кузбасса и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя учреждения.

2.5. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам, являющимся молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

2.7. 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. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1. Выплаты за качество работы устанавливаются приказом руководителя на основании решения комиссии по премированию.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютной величине в виде ежемесячных премий сроком на 6 месяцев по

итогах предыдущего периода за фактически отработанное время.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, зафиксированное в приказах руководителя учреждения, стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не начисляются полностью или за месяц, в котором допущено нарушение.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании показателей качества по каждой должности. Установление показателей качества, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели качества должны быть стабильными в течение полугодия.

К каждому показателю качества устанавливаются индикаторы измерения, фиксированная сумма в рублях.

3.4. Руководитель учреждения по итогам полугодия (в срок до 10 января и 10 июля) готовит и выносит на обсуждение в комиссию по премированию предложения по установлению стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам учреждения с приложением листов, в котором отражены показатели качества выполняемых работ по каждому работнику отдельно, а также аналитическую информацию, подтверждающую выполнение каждого показателя.

3.5. Комиссия по премированию принимает решение об установлении выплат за качество выполняемых работ по каждому работнику учреждения открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии по премированию и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии по премированию оформляется протоколом. На основании решения премиальной комиссии руководитель издает приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам учреждений.

3.6. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на увеличение сумм показателей качества выполняемых работ в пропорционально процентном соотношении к суммам, установленным первоначально.

3.7. Показатели качества выполняемых работ представлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

4.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выслугу лет в отрасли образования в виде ежемесячных премий в абсолютной величине сроком за фактически отработанное время на период с января по декабрь (включительно) и согласовываются с профсоюзным комитетом

первичной профсоюзной организации учреждения:

от 1-5 лет - 500 руб.

от 5-10 лет - 1000 руб.

от 10-15 лет - 1500 руб.

свыше 15 лет - 2000 руб.

В выслугу лет, дающую право на стимулирующие выплаты, засчитывается время работы в организациях образования всех типов, исчисляющееся в календарных годах.

Сотрудникам, работающим по внутреннему совместительству, стимулирующие выплаты за стаж производятся по основной должности.

Совместителям премиальная надбавка за выслугу лет не устанавливается.

4.2. Вновь прибывшему работнику при наличии оснований для осуществления выплат за выслугу лет в отрасли образования выплата устанавливается на период с даты устройства по август месяц.

5. Премииальные выплаты по итогам работы

5.1. Выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии по премированию.

5.2. Выплаты по итогам работы устанавливаются в абсолютной величине в виде единовременных премий при наличии экономии по фонду оплаты труда за:

Вид работы	Сумма, руб.
Получение призового места учреждением	до 5 000
Получение призового места педагогом в очном конкурсе профессионального мастерства	1 место - 5 000 2 место - 3 000 3 место - 2 000
Результативная деятельность по итогам года (в отчётный период), личный вклад сотрудника в развитие учреждения	до 5 000
Творческий подход в обновлении интерьера внутренних помещений учреждения	до 4 000
Подготовка материально-технической базы групп, кабинетов к новому учебному году	до 5 000
Выполнение оформительских работ, изготовление декораций, пошив и ремонт концертных костюмов к праздничным и открытым мероприятиям на высоком уровне	до 3 000
Результативная подготовка к выставкам, праздникам, открытым мероприятиям, концертным выступлениям	до 5 000
Организация и проведение Дня открытых дверей в учреждении	до 2 000
Эффективное участие в работе ремонтной бригады по подготовке учреждения к новому учебному году	до 4 000
Оперативное устранение аварийной ситуации, качественное проведение срочных ремонтных работ помещений и	до 4000

оборудования в короткие сроки	
Качественное проведение субботников, операций «Жёлтый лист», «Чистый двор», «Вьюговей», трудовых десантов, мероприятий по озеленению учреждения, экологических и санитарно-профилактических мероприятий, летний покос и уборка травы	до 4 000
Организация креативного подхода в ландшафтном дизайне территории учреждения	до 3500

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. 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.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения на основании решения премиальной комиссии приказом руководителя в виде разовых премий в абсолютном значении к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Работники учреждения могут премироваться:

6.3.1. К юбилейным датам со дня рождения (60 лет – женщины, 65 лет – мужчины) – до 5 000 руб.;

6.3.2. К профессиональному празднику «День воспитателя и всех дошкольных работников», а также к Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Новому году – не более 3 000 руб.

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

6.5. Материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи:

а) с длительным лечением - не более 10 000 руб.;

б) вступлением в брак – не более 3 000 руб.;

в) рождением ребенка – не более 4 000 руб.;

г) с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.) – не более 10 000 руб.;

д) со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети) – не более 10 000 руб.

е) тяжелым материальным положением – не более 10 000 руб.

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 40»

Основания для установления и размеры
персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному
окладу), ставке заработной платы работникам учреждения.

№ п/п	Основание	Размер коэффициента	Период оплаты
1.	Вновь принятые работники: - педагогические работники - административно- управленческий персонал - учебно-вспомогательный персонал - младший обслуживающий персонал	0,5 0,5 0,4 0,3	С даты приема на работу, выхода из декретного отпуска по уходу за ребенком до наступления расчетного периода для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ
2.	Работник, отсутствующий на рабочем месте в связи с длительной болезнью 3 и более месяцев непрерывно: - педагогические работники, административно- управленческий персонал - учебно-вспомогательный персонал - младший обслуживающий персонал	0,5 0,4 0,3	С даты выхода на работу после длительной болезни вместо выплат за качество выполняемых работ за полугодие на период до наступления следующего периода заполнения

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 40»

Показатели качества выполняемых работ

1. Показатели качества выполняемых работ воспитателя

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Участие в открытых мастер-классах, семинарах, методических объединениях	результат контрольно-аналитической деятельности; дипломы грамоты, сертификаты и т.д.	2400	
Заочное участие в конкурсах профессионального мастерства	результат контрольно-аналитической деятельности; дипломы грамоты, сертификаты и т.д.	1500	
Публикации в печатных изданиях	результат контрольно-аналитической деятельности, ссылка на издание	1500	
Подготовка и участие воспитанников группы в смотрах, конкурсах, проектах, спартакиадах (суммы не суммируются): -победитель -участник	результат контрольно-аналитической деятельности; дипломы грамоты	2000 1500	
Ведение кружковой работы согласно выбранной направленности	результат контрольно-аналитической деятельности	1800	
Учет индивидуальных особенностей воспитанников при реализации образовательных программ (доля воспитанников, в отношении которых разработаны и ведутся индивидуальные маршруты с планом работы): - 91-100% - 70-90%	результат контрольно-аналитической деятельности, маршрутные листы воспитанников группы	1600 1300	
Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг (более 90% положительных отзывов по результатам анкетирования)	результат контрольно-аналитической деятельности, анкеты удовлетворенности	1500	
Систематическое проведение мероприятий по здоровьесбережению, не включенных в годовой план воспитательно-образовательной работы (не менее 1 раза в месяц)	результат контрольно-аналитической деятельности	2000	
	ИТОГО	14300	

2. Показатели качества выполняемых работ учителя-логопеда

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Участие в открытых мастер-классах, семинарах, методических объединениях	результат контрольно-аналитической деятельности; дипломы грамоты, сертификаты и т.д.	2400	
Заочное участие в конкурсах профессионального мастерства	результат контрольно-аналитической деятельности; дипломы грамоты, сертификаты и т.д.	1500	
Публикации в печатных изданиях	результат контрольно-аналитической деятельности, ссылка на издание	1500	
Подготовка и участие воспитанников в смотрах, конкурсах, проектах, спартакиадах(суммы не суммируются): -победитель -участник	результат контрольно-аналитической деятельности; дипломы грамоты	2000 1500	
Ведение кружковой работы согласно выбранной направленности	результат контрольно-аналитической деятельности	1800	
Ведение консультационной работа для детей, не посещающих логопункт	результат контрольно-аналитической деятельности, журнал консультаций	2100	
Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг (более 90% положительных отзывов по результатам анкетирования)	результат контрольно-аналитической деятельности, анкеты удовлетворенности	1500	
ИТОГО		12800	

3. Показатели качества выполняемых работ старшего воспитателя

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Участие в открытых мастер-классах, семинарах, методических объединениях	результат контрольно-аналитической деятельности; дипломы грамоты, сертификаты и т.д.	2400	
Заочное участие в конкурсах профессионального мастерства	результат контрольно-аналитической деятельности; дипломы грамоты, сертификаты и т.д.	1500	
Публикации в печатных изданиях	результат контрольно-аналитической	1500	

	деятельности, ссылка на издание		
Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, проектах, спартакиадах (суммы не суммируются): -победитель -участник	результат контрольно-аналитической деятельности; дипломы грамоты	2000 1500	
Реализация дополнительных общеобразовательных программ	результат контрольно-аналитической деятельности	1800	
Положительная динамика развития воспитанников ДОУ - более 90% - от 75 до 90%	результат контрольно-аналитической деятельности, данные мониторинга	1500 1000	
Организация методической работы с педагогическим коллективом:	результат контрольно-аналитической деятельности, план воспитательно-образовательной работы	2000	
Активность педагогических кадров в совершенствовании педагогического мастерства (участие педагогов в конкурсах пед. мастерства)	результат контрольно-аналитической деятельности	2150	
ИТОГО		14850	

4. Показатели качества выполняемых работ младшего воспитателя

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности	Информация зав. хоз-вом	300	
Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического состояния групповых помещений.	Информация ст. м/с	700	
Отсутствие замечаний по проведению мелкого своевременного текущего ремонта в групповых помещениях	Информация зав. хоз-вом	600	
Отсутствие замечаний по оказанию помощи воспитателю при организации прогулок	Информация ст. воспитателя	400	
ИТОГО		2000	

5. Показатели качества выполняемых работ повара

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности на пищеблоке	Информация зав. хоз-вом	300	

Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического состояния пищеблока.	Информация ст. м/с	700	
Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи.	Информация бракеражной комиссии	600	
Отсутствие замечаний по эксплуатации технологического оборудования, качеству обслуживания.	Информация зав. хоз-вом	400	
	ИТОГО	2000	

6. Показатели качества выполняемых работ уборщика сл. помещений

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности при	Информация зав. хоз-вом	300	
Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического состояния общественных и служебных помещений.	Информация ст. м/с	700	
Отсутствие замечаний по проведению своевременного мелкого текущего ремонта служебных и общественных помещений	Информация зав. хоз-вом	600	
Отсутствие замечаний по пропускному режиму в ДОУ	Информация зав. хоз-вом	400	
	ИТОГО	2000	

7. Показатели качества выполняемых работ машиниста по стирке белья

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности в прачечной	Информация зав. хоз-вом	300	
Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического состояния помещений прачечной.	Информация ст. м/с	700	
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил стирки белья	Информация зав. хоз-вом	600	
Отсутствие замечаний по эксплуатации технологического оборудования, качеству обслуживания.	Информация зав. хоз-вом	400	
	ИТОГО	2000	

8. Показатели качества выполняемых работ сторожа

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении

Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности при	Информация зав. хоз-вом	300	
Отсутствие замечаний по ведению документации (журнал передачи смен, журнал обхода зданий и территории).	Информация зав. хоз-вом	300	
Отсутствие замечаний на действия сторожа при возникновении нештатных, чрезвычайных ситуаций во время дежурства	Информация зав. хоз-вом	700	
Отсутствие замечаний по пропускному режиму в ДОУ	Информация зав. хоз-вом	400	
Отсутствие замечаний по проведению обходов территории, здания	Информация зав. хоз-вом	300	
	ИТОГО	2000	

9. Показатели качества выполняемых работ подсобного рабочего кухни

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности пищеблока	Информация зав. хоз-вом	300	
Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического состояния пищеблока.	Информация ст. м/с	700	
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил первичной обработки продуктов.	Информация ст. м/с	600	
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил обработки столовой и кухонной посуды.	Информация ст. м/с	400	
	ИТОГО	2000	

10. Показатели качества выполняемых работ рабочего по текущему ремонту здания

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности	Информация зав. хоз-вом	300	
Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенического состояния складских помещений, подвального помещения, овощехранилища	Информация зав. хоз-вом	500	
Отсутствие замечаний по проведению оперативного и качественного текущего ремонта оборудования, мебели	Информация зав. хоз-вом	700	
Отсутствие замечаний по проведению оперативного и качественного текущего ремонта здания и сооружений	Информация зав. хоз-вом	500	
	ИТОГО	2000	

11. Показатели качества выполняемых работ дворника

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности на территории	Информация зав. хоз-вом	300	
Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенического состояния территории детского сада, прилегающих участков	Информация зав. хоз-вом	700	
Отсутствие замечаний по хранению и использованию уборочного и хозяйственного инвентаря.	Информация зав. хоз-вом	600	
Отсутствие замечаний по проведению оперативного и качественного текущего ремонта оборудования игровых участков, расположенных на территории детского сада	Информация зав. хоз-вом	400	
	ИТОГО	2000	

12. Показатели качества выполняемых работ заведующего хозяйством

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Своевременность и качество подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, устранение предписаний контролирующих органов	Акт готовности учреждения к новому уч. году 1 раз в год	1500	
Своевременное устранение неисправностей теплового, технологического оборудования, бытовой техники, мебели, освещения	Отсутствие замечаний	2000	
Отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории (мусор, снег, гололедные явления, неубранная листва, нескошенная трава, неисправные сооружения)	Результаты объездов вышестоящих организаций	2000	
Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности на территории и в здании ДОУ	Отсутствие предписаний контролирующих органов	1000	
	ИТОГО	6500	

13. Показатели качества выполняемых работ старшей медицинской сестры

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенического режима и условий жизнедеятельности воспитанников.	Инф-я заведующего	1200	
Отсутствие замечаний по контролю за проведением закаливающих мероприятий с воспитанниками	Инф-я заведующего	350	

Отсутствие замечаний по проведению диспансеризации воспитанников.	Инф-я заведующего	300	
Отсутствие замечаний по проведению санитарно-просветительской работы среди родителей и сотрудников.	Инф-я заведующего	400	
Отсутствие замечаний по контролю за процессом питания	Инф-я заведующего	1200	
Отсутствие замечаний по ведению медицинской документации	Инф-я заведующего	300	
ИТОГО		3750	

14. Показатели качества выполняемых работ делопроизводителя

Показатели	Источник информации	Сумма (руб.)	Отметка о выполнении
Отсутствие замечаний к организационно-техническому обеспечению административно - распорядительной деятельности	Инф-я заведующего	700	
Отсутствие замечаний по ведению личных дел сотрудников	Инф-я заведующего	400	
Отсутствие замечаний по ведению личных дел воспитанников	Инф-я заведующего	400	
Отсутствие замечаний к ведению архива	Инф-я заведующего	500	
ИТОГО		2000	

№ п/п	Сведения об исполнительном листе	Сведения об исполнении	Сведения о взыскателе	Сведения об исполнителе
1	№ 10/0-100-100-100-100	100%	Иванов И.И.	Петров П.П.
2	№ 10/0-100-100-100-100	100%	Иванов И.И.	Петров П.П.
3	№ 10/0-100-100-100-100	100%	Иванов И.И.	Петров П.П.
4	№ 10/0-100-100-100-100	100%	Иванов И.И.	Петров П.П.
5	№ 10/0-100-100-100-100	100%	Иванов И.И.	Петров П.П.
Итого		100%		

Пронумеровано,
 прошнуровано и скреплено
 печатью

39 (цифрами)
 «19» декабря 2021 г.
 Заведующий
 Тарасова Н.Д. Тарасова

