



СОГЛАСОВАНО:
Председатель ЦМО МБДОУ № 102
Я.В. Михнева.
Протокол № _____
от «10» 01 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МБДОУ № 102
С.В. Артюшина.
Приказ № _____
от «10» 01 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель родительского
комитета МБДОУ № 102

[Signature]

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения № 102
«Детский сад пристра и оздоровления»

Общее собрание коллектива
Протокол № 1 от 10.01.2022 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 102 «Детский сад присмотра и оздоровления» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» (в ред. Постановлений администрации г. Кемерово: от 27.09.2011 № 129, от 01.11.2012 № 1955, от 25.03.2013 № 892 (ред. 11.04.2013), от 12.08.2013 № 2460, 17.10.2013 № 3198, от 11.11.2013 № 3366, от 04.02.2014 № 193, от 20.04.2015 № 935, от 05.09.2016 № 2253, от 30.12.2016 № 3394, от 22.12.2017 № 3281, от 29.03.2018 № 617, от 29.12.2018 № 2958, от 16.09.2019 № 2431, от 31.12.2019 № 3583, от 31.08.2020 № 2407, от 01.12.2020 № 3473, от 30.12.2021 № 3833), Приказом управления образования администрации г. Кемерово от 13.02.2013 года № 125 «О распределении фонда оплаты труда педагогических работников».

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом Отраслевого Соглашения, заключенного между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюзов работников образования и науки, связанного с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 102 «Детский сад присмотра и оздоровления» (далее – учреждение).

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

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

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

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

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

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

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

1.8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения;

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат.

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

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждений определяется на основании нормативов финансирования, утвержденных в установленном порядке, и уменьшенных на величину учебных расходов, с учётом количества обучающихся по видам образовательных программ.

Размер фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \sum_{i=1}^n (\text{Ч}_{\text{уч}} \times \text{З}_i), \text{ где:}$$

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда учреждения;

Ч_{уч} - численность обучающихся в учреждении по видам образовательных программ;

З_і - норматив финансирования бюджетной услуги по заработной плате в год по видам образовательных программ.

В случае если финансирование учреждения осуществляется по смете, то размер фонда оплаты труда учреждения устанавливается в пределах утвержденных учреждению лимитов бюджетных обязательств по фонду оплаты труда.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований из областного бюджета (для АУП и педагогического персонала) и из местного бюджета (для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета.

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

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

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

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда согласованы в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

* начисление районного коэффициента производится на все выплаты, производимые из базовой, стимулирующей, централизованной частей фонда оплаты труда.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в разделе 9 настоящего Положения.

2.3.2. 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 распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ № 102, согласованного с председателем первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением (Родительский комитет).

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

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

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

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ, %

Конкретный размер централизованного фонда по учреждению определяется управлением образования города Кемерово 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.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется приложением № 9 к настоящему Положению.

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

2.3.5. С 01.01.2014 г. зарплата административно-управленческого и педагогического персонала финансируется за счет средств областной субвенции, соответственно вся сложившаяся за предыдущие месяцы экономия по фонду оплаты труда работников данных категорий направляется в следующие месяцы на стимулирование АУП и педагогического персонала.

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

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

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

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП - заработная плата работников;

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

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

О - минимальный размер оклада (ставки) 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;

К3 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

КВ - компенсационные выплаты работникам, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работникам, руб.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (О) 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 (К1) устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

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

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

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

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

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

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы.

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

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

- должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий в сфере образования;

- должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

- общепрофессиональных профессий рабочих в сфере образования.

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 подлежит увеличению за специфику работы работника 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 работника. Затем оклад (ставка заработной платы) суммируется с каждым увеличением, образуя, тем самым, повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.1.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания, указанные в приложении № 6 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника почетного звания.

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

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 6 к Положению, - со дня присвоения, награждения.

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

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

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

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

4.1. Тарифной частью заработной платы педагогических работников ДОУ является установленный им с учетом объема работы должностной оклад по соответствующей ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 1 к настоящему Положению), с учетом повышающих коэффициентов.

Оплата труда педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогов дополнительного образования зависит от количества часов воспитательно-образовательной работы и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп ПДО} = ((\text{Ор} + \text{ОР} \times (\text{К2} + \text{К3}) \times \text{Нагр.факт.}) / \text{Н час}, \text{ где:}$$

ПДО – педагог дополнительного образования.

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад) ставка заработной платы, руб.;

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

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

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

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

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

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

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

4.1.2. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время летне-оздоровительной кампании, оплата за это время не производится.

4.2. Оплата труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный 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 № 7 к настоящему Положению.

4.3. Изменение размеров окладов (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, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения награждения;
- изменение группы учреждения по оплате труда руководителя.

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

4.4. Руководитель МБДОУ:

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

б) ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, штатную расстановку;

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

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников

5.1. Почасовая оплата труда работников учреждения применяется при оплате:

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

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

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

$$\text{ФОТ почас.} = \text{Ор} / \text{Нчас.мес} \times \text{Нфакт.мес.}, \text{ где}$$

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)

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

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

О – оклад работника;

Нч/м – норма часов в месяц.

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

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

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

О – оклад работника;

Нч/м – норма часов в месяц;

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

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

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения регламентируются ст. 333 Трудового кодекса РФ, приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Продолжительность рабочего времени воспитателей (включая старшего), медицинских работников, младших воспитателей дошкольных учреждений (групп) для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза регламентируется приказами Министерства здравоохранения РФ № 225, Министерства обороны РФ № 194, Министерства внутренних дел РФ № 363, Министерства юстиции РФ № 126, Министерства образования РФ № 2330, Министерства сельского хозяйства РФ № 777 и Федеральной пограничной службы РФ № 292 от 30.05.2003 «Об утверждении перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

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

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

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

- а) 36 часов в неделю - педагогу-психологу;
- б) 36 часов в неделю - воспитателям;
- в) 36 часов в неделю - старшему воспитателю;
- г) 30 часов в неделю - старшему воспитателю (за специфику учреждения);
- д); 30 часов в неделю - воспитателям групп для воспитанников с туберкулезной интоксикацией;
- е) 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре
- ж) 24 часа в неделю - музыкальному руководителю;
- з) 20 часов в неделю - учителю-логопеду;
- и) 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования.

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

6.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами б), от д) до з) настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов педагогической работы, предусмотренные пунктом и) настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы, динамическую паузу.

6.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами б), от д) до и) настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением объема педагогической работы в неделю (в год).

6.7. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

6.8. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы. Другая часть педагогической работы указанных работников, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

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

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

6.9. Должностные оклады других работников:

- за 30 часов работы в неделю (за специфику работы ДОО) - младшим воспитателям, старшей медицинской сестре.

6.10. Должностные оклады других работников не перечисленных в пунктах 6.3., 6.9., в том числе руководителя образовательного учреждения, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.11. Объем нагрузки работников оговаривается в трудовом договоре.

Объем нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема нагрузки работников по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

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

Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения объема нагрузки работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.12. Предельный объем нагрузки, которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы, - самим учреждением.

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

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

Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов

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

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

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

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

7.4. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов

(университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждении, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Учителям-логопедам должностные оклады, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

а) при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальности логопедия;

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

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

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

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

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения

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

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) устанавливается в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению. Группа по оплате труда руководителя определяется в соответствии с объемными показателями.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,7;

3-я группа - 1,6;

4-я группа - 1,5.

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 8 к настоящему Положению.

8.3. К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент (Кпер), который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается органом управления образования, по согласованию с Кемеровской организацией профсоюза работников образования и науки.

При наличии ученой степени, почетного звания к должностному окладу руководителя

образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент (приложение № 6 к Положению).

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

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

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

8.4. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

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

Стимулирующие выплаты регламентируются правовым актом администрации города Кемерово, согласованного в установленном порядке с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

Раздел 9. Порядок и условия установления компенсационных выплат

9.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, в рамках должностей, соответствующих штатному расписанию;
- выплаты работникам, выполняющим работы в объеме не менее чем на ставку и имеющим размер заработной платы ниже минимального размера оплаты труда;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

9.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Перечень должностей и размер компенсационных доплат к ставке заработной платы (должностному окладу) за работу, производимую в особых условиях

Таблица № 1

№ п/п	Наименование должности	Виды выполняемых работ	Размер доплат
1	Уборщик служебных помещений, младший воспитатель	уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств	12 %
2	Машинист по стирке белья	стирка, сушка и глажение	12 %

3	Повар, кухонный рабочий	работа у горячих плит, жарочных шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением моющих, дезинфицирующих средств.	12 %
---	----------------------------	---	------

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

Порядок проведения специальной оценки условий труда регламентируется федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

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

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

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

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

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

9.5. 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% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

9.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производятся в следующих размерах:

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

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат, определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

9.6.2. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере.

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

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

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

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

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

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

9.6.5. Работникам 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 локальном акте учреждения, в трудовом договоре с работником.

9.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

9.8. 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 случаях:

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

9.9. Выплата до МРОТ (с учетом всех компенсационных, стимулирующих выплат) устанавливается работнику при условии, если он отработал норму рабочего времени не менее чем на ставку. Если работник исполняет обязанности по другой должности на условиях внутреннего совместительства минимальный размер оплаты труда обеспечивается работнику по каждой должности отдельно, пропорционально установленной норме рабочего времени (работа на 1 ставку или 0,5; 0,75; 0,25 ставки).

9.10. Экономия компенсационных выплат направляется на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда учреждения и используется в соответствии с действующим в учреждении Положением о его распределении.

Раздел 10. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

10.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения № 102 «Детский сад присмотра и оздоровления», согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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 отдельно по каждой из должностей.

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

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

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

11.4. Положение об оплате труда работников Учреждения согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения, с председателем родительского комитета.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 102 «Детский
сад прсмотра и оздоровления»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		3516		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4795
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	5753
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		4689		
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	7439
2	Музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	8045
3	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	9454
4	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	10259
2 квалификационный уровень		4689		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»)		1,7158	8045
2	Педагог дополнительного образования (высшее профессиональное образование)		1,8880	8853
3	Педагог дополнительного образования (I квалификационная категория)		2,1878	10259
4	Педагог дополнительного образования (высшая квалификационная категория)		2,3600	11066
3 квалификационный уровень		4689		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	8045

2	Воспитатель, (высшее профессиональное образование); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	8853
3	Воспитатель, педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	10259
4	Воспитатель; педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	11066
4 квалификационный уровень		4689		
1	Старший воспитатель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет); учитель-логопед (высшее дефектологическое образование);		1,8880	8853
2	Старший воспитатель, учитель-логопед (I квалификационная категория)		2,1878	10259
4	Старший воспитатель, учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,3600	11066

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 102 «Детский
сад присмотра и оздоровления»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
	1 квалификационный уровень	3405		
1.	Делопроизводитель		1,4081	4795
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
	2 квалификационный уровень	3516		
1.	Заведующий хозяйством		1,6362	5753
	3 квалификационный уровень	3516		
1.	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителя		2,1276	7481
2.	Заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителя		2,5098	8824

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 102 «Детский
сад пристра и оздоровления»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
	3 квалификационный уровень	3516		
1.	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста по направлению деятельности, не имеющая квалификационной категории)		1,8000	6329
2.	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», сертификат специалиста по направлению деятельности, имеющая II квалификационную категорию)		1,9637	6904
3.	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», сертификат специалиста, имеющая I квалификационную категорию)		2,1278	7481
4.	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», сертификат специалиста, имеющая высшую квалификационную категорию)		2,3465	8250
	5 квалификационный уровень	3516		
1.	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности "Лечебное дело", "Сестринское дело", сертификат специалиста, не имеющая квалификационной категории);		1,9637	6904
2.	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности "Лечебное дело", "Сестринское дело" и сертификат специалиста, имеющая II квалификационную категорию)		2,1278	7481
3.	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности "Лечебное дело", "Сестринское дело" и сертификат специалиста, имеющая I квалификационную категорию);		2,3465	8250
4.	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности "Лечебное дело", "Сестринское дело" имеющая высшую квалификационную категорию);		2,5096	8824
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»				
	2 квалификационный уровень	5754		
1.	Врачи-специалисты (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, сертификат специалиста, не имеющий квалификационную категорию)		1, 4339	8251
2.	Врачи-специалисты (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, сертификат специалиста, имеющий II квалификационную категорию)		1,5335	8824
3.	Врачи-специалисты (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, сертификат специалиста, имеющий I квалификационную категорию)		1,6666	9590
4.	Врачи-специалисты (высшее медицинское образование и документ о присвоении звания врача-специалиста, сертификат специалиста, имеющий высшую квалификационную категорию)		1,8003	10359

Примечание:

При установлении должностного оклада медицинским работникам учреждения 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 № 102 «Детский
сад пристра и оздоровления»

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	3197		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3836
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	4027
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	4219
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
	1 квалификационный уровень	3516		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	4411
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	4795
	2 квалификационный уровень	3516		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	5178

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 102 «Детский
сад пристра и оздоровления»

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

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
1. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2	
1.1. Логопедические пункты, организованные при образовательных учреждениях	Учителя-логопеды
2. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,25	
2.1. Дошкольные образовательные учреждения, имеющие группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией и группы общеразвивающей и (или) компенсирующей направленности	Работники всех должностей (профессий)

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 102 «Детский
сад пристра и оздоровления»

**Размер повышающих коэффициентов к окладу,
должностному окладу (ставке) за наличие почетного звания (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования (просвещения)», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР», «Ветеран сферы воспитания и образования», а также имеющие нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».	0,1

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 102 «Детский
сад пристра и оздоровления»

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель
Старший тренер - преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ	Инструктор по физкультуре

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 102 «Детский
сад пристра и оздоровления»

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

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

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

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1.Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях дошкольного и дополнительного образования, детских домах	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, но не более 300
2. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - 1 квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4. Наличие оборудованного: - стоматологического кабинета, - кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога, - сауны, - кабинета ЛФК, - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея, - лицензированного медицинского кабинета, - кабинета массажа, - гаража, - пищеблока, - ресурсного класса, - тренировочной квартиры	За каждую единицу	15
5. Наличие: - выгребных ям, котельных.		20
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - стадионов, - спортивной площадки, - игровых полей, - теннисного корта, - хоккейной коробки, - игровых участков, - бассейна, - тренажерного зала, - хореографического зала, - кабинета или площадки по ПДД, - кабинета дополнительного образования, - мастерских.	За каждую единицу	15
7. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	За каждую единицу	10
8. Наличие: - учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ, складов	За каждую единицу	50
9. наличие: - огорода	За каждую единицу	20
10.Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности: - изостудия, - театральная студия, - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал, - спортивный зал - другое (указать).	За каждую единицу	15

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

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

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

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

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

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

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

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

2.7. Управление образования:

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

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

3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

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

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

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 102 «Детский
сад присмотра и оздоровления»

Положение о распределении централизованного фонда МБДОУ № 102 «Детский сад присмотра и оздоровления», подведомственного управлению образования

1. Общие положения

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

1.2. Централизованный фонд учреждения направляется на установление руководителю стимулирующих выплат, материальной помощи.

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

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

1.5. Централизованный фонд образовательного учреждения распределяется по следующим видам выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - 75%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 20%;
- иные поощрительные и разовые выплаты - не более 5% централизованного фонда.

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

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

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

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

2.1. Премии по итогам работы

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

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

2.1.3. Ежемесячная премия устанавливается:

- руководителям дошкольных образовательных учреждений - один раз в год по итогам оценки эффективности деятельности руководителей в форме ежегодного муниципального рейтингования.

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

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

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

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

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

Оценочные листы руководителя учреждения должны содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования труда руководителя;

- набранной сумме баллов;

- подписи и расшифровки подписей представителей муниципальной комиссии, осуществляющих оценку деятельности руководителя по показателям стимулирования, с указанием даты.

Аналитическая информация по каждому руководителю должна содержать данные о:

- размере стимулирующего фонда, причитающегося к распределению по итогам работы;

- стоимости одного балла;
- набранной каждым руководителем сумме баллов по показателям стимулирования;
- размере причитающейся премии каждому руководителю учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

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

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

2.1.10. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

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

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

2.1.13. Вновь назначенным на должность руководителя учреждения, вышедшим из декретного отпуска, длительного периода нетрудоспособности ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

2.2.2. Надбавка за интенсивность работы устанавливается руководителю образовательного учреждения за:

Наименование работ	Сумма, руб.
- руководство районными, городскими методическими объединениями, членство в городских координационных Советах	500
- организацию образовательной (воспитательной) деятельности учреждениями образования, расположенных в зданиях по нескольким адресам	900
- функционирование на базе учреждений городских опорно- методических площадок	600

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

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

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

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

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

2.3. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

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

2.3.3. Перечень разовых премий, материальной помощи:

Наименование выплат	Размер, руб.
1. Премии к профессиональным праздникам, знаменательным, праздничным датам: День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта; юбилейная дата учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет), юбилейная дата руководителя (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет)	3000
2. Премии за организацию и проведение городских и областных мероприятий, реализацию городских акций и проектов на высоком уровне:	
- с численностью до 500 человек	3000
- от 501 до 1000 человек	4000
- свыше 1001 человека	5000
3. Материальная помощь	
- на лечение;	5000
- в связи с пожаром, кражами, затоплением или другими природными аномалиями; в связи со смертью близких родственников	5000

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

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

2.3.6. Выплаты премий за организацию и проведение на высоком уровне городских и областных мероприятий, реализацию городских акций и проектов производятся по представлению заместителей начальника управления образования, курирующих данные вопросы.

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

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 102 «Детский
сад присмотра и оздоровления»

Оклады руководителей учреждений, подведомственных управлению образования
администрации города Кемерово

Наименование должности руководителя	Размер базового оклада, рублей	Оклад с учетом коэффициента по группе оплаты труда, рублей			
1	2	3	4	5	6
Руководители дошкольных образовательных учреждений		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
2-4 группы	15085	27152	25644	24135	22627
5-7 групп	16592	29865	28207	26547	24888
8-11 групп	18041	32474	30669	28865	27061
12-14 групп	19005	34209	32309	30408	28508
15-20 групп	20513	36924	34873	32821	30771
21-27 групп	22324	40183	37950	35719	33486
28-36 групп	24134	43441	41028	38615	36202
37 и более групп	27150	48870	46155	43440	40725

