

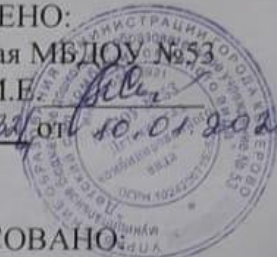
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение №53
«Детский сад комбинированного вида»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
Родительского комитета
Козлов, [подпись]
Протокол № 2 от 9.01.2020

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая МБДОУ №53
Хохлова М.Е. [подпись]
приказ № 33 от 10.01.2020



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
Дорофеева Т.А. [подпись]
Протокол № 16 от 01.01.2020

СОГЛАСОВАНО:

Председатель общего собрания
Хохлова М.Е. [подпись]
Протокол № 3 от 10.01.2020



**Положение об оплате труда работников МБДОУ №53
«Детский сад комбинированного вида»**

Кемерово 2020г

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №53 «Детский сад комбинированного вида» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 №26 «О ведении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г Кемерово» постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 №45 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования», (в редакции постановлений от 27.09.2011 № 129, от 01.11.2012 № 1955, от 25.03.2013г № 892, от 12.08.2013 № 2460, от 17.10.2013г от 11.11.2013г № 3366, от 04.02.2014 № 193, от 20.04.2015г № 93, от 27.07.2016г №1871, 5.09.2016г № 2253, постановление от 30.12.2016 №3394, от 29.03.2018г № 617; 31.12.2019г №3583.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 53 «Детский сад комбинированного вида» (далее – учреждение).

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

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения;
- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы,
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;

Раздел 2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

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

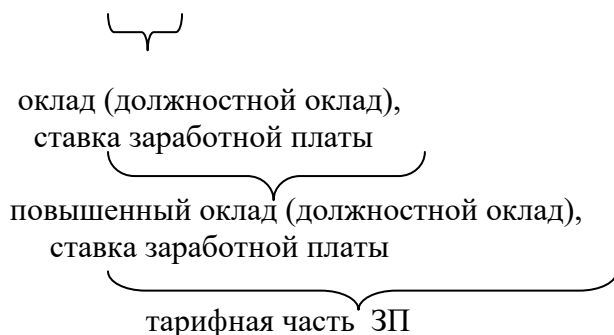
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (логопедическую группу), выплата за почетное звание;

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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



при этом,

ЗП - заработная плата работника;

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

$$Ор = ОрК1$$

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 учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание («Почетный работник общего образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель»);

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 1-4 настоящего Положения. (в ред Постановления администрации г.Кемерово от 27.07.2016 № 1871)

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы работникам по занимаемым ими должностям специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

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

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

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

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

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

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения компенсирующего вида, имеющего свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы. (в ред Постановления администрации г.Кемерово от 24.02.2014 №193а также работников со спецификой работы, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада).

Повышающий коэффициент за специфику работы образовательного учреждения (приложение № 5 к настоящему Положению), применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

(в ред. постановления администрации г Кемерово от 35.03.2013 № 892)

- должностей руководителей, специалистов в сфере образования;

- должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;

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

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

Увеличение оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за специфику работы логопедической группы образует должностной оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.4. повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания, указанного в приложении № 6 у к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп: (в ред. Постановления администрации г.Кемерово от 25.03.2013г №892).

Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания применяются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы работникам следующих квалификационных групп, должностей:

- руководителей, специалистов сферы образования

- руководителей, специалистов сферы культуры и спорта в сфере образования; (Абзац введен Постановлением администрации г. Кемерово от 25.03.2013 № 892).

-Руководителей, специалистов культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационные группы, руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника почетного звания.

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

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставки 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: (абзац введен Постановлением администрации г.Кемерово от 25.03.2013 № 892).

При присвоении почетного звания, указанного в приложении № 6 к Положению, со дня награждения(абзац введен Постановлением администрации г.Кемерово от 25.03.2013 № 892: в редакции Постановления администрации г.Кемерово от 12.08.2013 № 2460).

Раздел 3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательного учреждения.

3.1.Оплата труда педагогических работников МБДОУ №53 «Детский сад комбинированного вида», осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания, исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение №1) с учётом повышающих коэффициентов. (в ред Постановления администрации Кемерово от 5.09.2016г № 2253)

3.2. Оплата труда педагогическим работникам выполняющим педагогическую работу на различных должностях и имеющих 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.

3.3. Тарифной частью заработной платы работников учреждения является установленный им с учетом выполняемого объема работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов. (в ред. Постановления администрации г.Кемерово от 5.09.2016г № 2253).

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

- абзац искл. – Постановление администрации гКемерово от 20.04.2015 № 935;
- получения образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почётного звания – со дня награждения; (в ред Постановления администрации г Кемерово25.03.2013 № 892).
- изменение группы по оплате труда учреждения для руководителя.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а так же

в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права. (в ред Постановления администрации г Кемерово 01.11.2012 № 1955)

3.5. Руководитель образовательного учреждения:

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

б) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения и утверждает в локальном акте.

Раздел 4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда воспитателей образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующего воспитателя по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в общеобразовательном учреждении определяется путем деления должностного оклада воспитателя за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$ФОТ \text{ почас.} = Ор/Н \text{ час.мес} \times Н_{\text{факт. мес } i}$, где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы воспитателя, руб;

Ор – размер оклада (должностного оклада);

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

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

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

4.3. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

4.4. Размер заработной платы сторожа по тарифу определяется, исходя из размера должностного оклада, количество отработанных часов в каждом месяце и их среднемесячной нормы полезного времени при 40 часовой рабочей неделе.

Раздел 5. Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы.

5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется [ст. 333](#) Трудового Кодекса РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает 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.

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

5.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшему воспитателю учреждения, осуществляющему образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;

- педагогу-психологу;

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

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

5.3.4. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям логопедических групп, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

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

- инструктору по физической культуре;

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

5.3.7. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах

5.3.7.1 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

5.3.7.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
педагогам дополнительного образования

Примечания:

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

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 5.3.3 – 5.3.6 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 5.3.7 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 6.3.3 – 6.3.6 настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.7 настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) 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 или учебной (преподавательской) работы.

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

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

Другая часть педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую (учебную) работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

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

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

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

в) 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;

г) дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат

5.4. Должностные оклады младших воспитателей дошкольного образовательного учреждения выплачиваются за 36 часов работы в неделю.

5.5. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения выплачивается за работу при 40-часовой рабочей неделе.

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

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

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

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.3. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим

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

6.4. Учителям-логопедам, специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

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

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

Раздел 7. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

7.1. Заработная плата руководителей учреждений, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования сроком на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (Воспитатель Старший воспитатель Учитель-логопед Педагог -психолог Музыкальный руководитель ПДО Инструктор по физкультуре Младший воспитатель) и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения(без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием муниципальных услуг (работ), для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$$\text{ДО рук} \leq \text{ЗП ср. осн. перс.} \times \text{Кот}$$

где:

ДО рук - размер должностного оклада руководителя;

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

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

Кот - коэффициент за группу по оплате труда руководителя;

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

2-я группа - 1,6;

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 10 к настоящему Положению.

7.3. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

Стимулирующие выплаты регламентируются положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений, утвержденного правовым актом администрации города и согласованного с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

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

(п. 8.2. в ред. Постановления от 20.04.2015г №935).

Раздел 8. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

8.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера. При определении должностного оклада заведующих дошкольных образовательных учреждений не учитывается оплата труда воспитателям и младших воспитателей семейных групп.

При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ).

8.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за аналогичный период.

8.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

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

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

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

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

8.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

8.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно [пункту 8.5](#) настоящего Положения.

9. Порядок и условия установления компенсационных выплат

9.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда 12%;

повар	12	Работа у плиты
мл восп	12	Тяжесть трудового процесса
кух раб	12	Тяжесть трудового процесса
маш по ст б	12	Тяжесть трудового процесса
убслпом	12	Тяжесть трудового процесса
ст мед сестра	4	Приготовление дезрастворов

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

- выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе,

- выплаты за работу в ночное время (40%) (п.п.9.1. в редакции Постановления администрации от 29.03.2018г № 617)

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

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера: доплата до минимального размера оплаты труда.

(п.9.1.в ред. Постановления администрации от 20.04.2015г 3935)

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 работников учреждений,

которым может устанавливаться доплата к ставке заработной платы (должностному окладу) до 12%

Наименование должности	Факторы производственной среды и трудового процесса
Уборщик служебных помещений, младший воспитатель	Тяжесть трудового процесса
Повар, кухонный рабочий	Микроклимат (высокий температурный режим)
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Тяжесть трудового процесса

Конкретные размеры выплаты работнику и срок, на который устанавливается выплата, оформляется приказом по учреждению.

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

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

9.5. Согласно Постановлению ВЦСПС от 1 августа 1989 № 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, производятся в следующих размерах:

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

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

работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

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. Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется [приказом](#) Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 N 2668 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и отдыха педагогических или 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. (в ред Постановления от 29.03.2018 № 617)

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.

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

(п.9.7 введен как п.10.7 постановлением администрации г. Кемерово от 04.02.2014 N 193)

10. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

10.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- иные поощрительные и разовые выплаты.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

10.3. Выплаты стимулирующего характера специалистам, служащим, рабочим, работающим в учреждениях образования, устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласованном с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления (приложение №_9_ к

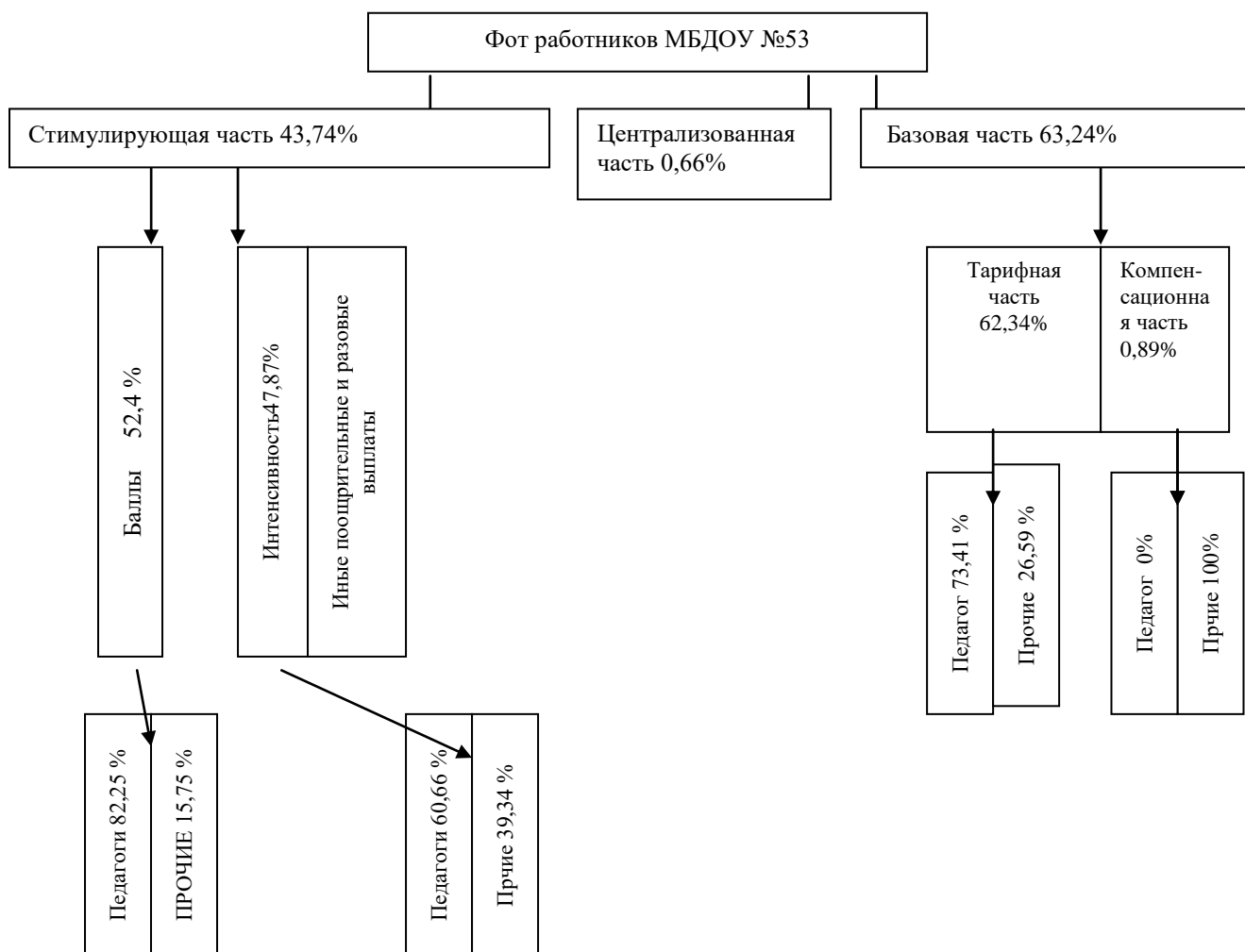
Положению).

10.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений регламентируются нормативно-правовым актом органа местного самоуправления.

Раздел 11. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда

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

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



11.2.1. 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, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Перечень выплат компенсационного характера приведен в разделе 9 настоящего Положения.

11.2.2. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 ФЗ от 29.12.12. № 273 – ФЗ Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работающих (в ред. Постановления от 04.02.2014г №193):

$ФОТ б = ФОТ б пед. + ФОТ б пр,$ где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед. - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, составляет 70% (в ред. постановления администрации г.Кемерово от 01.11.2012г №1955)

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала 30 %.

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о стимулировании, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации. (приложение №__к Положению)

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности также направляются учреждением на стимулирующие выплаты.

11.2.4 Доля централизованного фонда составляет 1,96% процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ ц = ФОТ оу \times ц,$ где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ, %

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

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

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

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

12. Заключительные положения

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

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

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

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

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

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

12.4. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

12.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с настоящим положением.

12.6. В данное Положение могут быть внесены изменения и дополнения путём принятия дополнительного акта, утверждаемого руководителем учреждения и согласуемого с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

12.7. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

12.8. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к положению об оплате труда работников МБДОУ №53

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.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		3238		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4416
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6362	5298
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		4318		
1	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	9447
2 квалификационный уровень		4318		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»);		1,7158	6851
2	Педагог дополнительного образования; (высшее профессиональное образование);		1,8880	7409

3	Педагог дополнительного образования; (I квалификационная категория)		2,1878	8706
4	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; (высшая квалификационная категория)		2,3600	9447
3 квалификационный уровень		4318		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»);		1,7158	7409
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование),		1,8880	8152
3	Воспитатель, педагог-психолог, (I квалификационная категория)		2,1878	9447
4	Воспитатель; педагог-психолог, (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
4 квалификационный уровень		4318		
1	Старший воспитатель, учитель-логопед, (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению об оплате труда
работников МБДОУ № 53
«Детский сад комбинированного вида»

Профессиональные квалификационные группы

**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и
служащих в сфере образования**

№ о/ п	Наименование должностей	Оклад по профессионал ьно- квалификацио нной группе, руб.	Повышаю щийкоэфф ициент	Оклад, должноет -ной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 Квалификационный уровень		2980		
1.	Делопроизводитель; (начальное проф. образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образ-е и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы);		1,4081	4414
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2 квалификационный уровень		3238		
1.	Заведующий хозяйством (среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет)		1,6362	5298

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению об оплате труда
работников МБДОУ № 53
«Детский сад комбинированного
вида»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должен стной оклад (ставка руб.
	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
	5 квалификационный уровень	2238		
1.	Старшая медицинская сестра (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности "Лечебное дело", "Акушерское дело", "Сестринское дело" и сертификат специалиста по специальности "Сестринское дело", "Общая практика", "Сестринское дело в педиатрии", не имеющая квалификационной категории)		1,9637	6358
2	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», «Сестринское дело», имеющий II квалификационную категорию)		2,1278	6890
3				7498
4				8126

Примечание:

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к положению об оплате труда
работников МБДОУ № 53
«Детский сад комбинированного
вида»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	2944		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3532
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2598	3709
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3885
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
	1 квалификационный уровень	2978		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	4062
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	4414
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	4769

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к положению об оплате труда
работников МБДОУ № 53
«Детский сад комбинированного
вида»

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. Дошкольные образовательные учреждения, имеющие кроме групп общеразвивающих, группы компенсирующей направленности	Воспитатели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, инструкторы по физкультуре, музыкальные руководители, работающие в группах компенсирующей направленности
2. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,15	
2.1. Дошкольные образовательные учреждения, имеющие кроме групп общеразвивающих, комбинированных, оздоровительных группы компенсирующей направленности	Младшие воспитатели, врачи, медицинские сестры, работающие в группах компенсирующей направленности

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к положению об оплате труда
работников МБДОУ № 53
«Детский сад комбинированного
вида»

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

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
Работникам образовательных учреждения, имеющим почетные звания « Почётный работник общего образования РФ » «Народный учитель», «Заслуженный учитель»	0,1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к положению об оплате
труда работников
МБДОУ № 53 «Детский
сад комбинированного
вида»

**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
Старший воспитатель	Воспитатель
Учитель-логопед	Учитель-логопед, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к положению об оплате труда

Перечень категорий работников основного персонала муниципальных учреждений

Муниципальные учреждения	Перечень должностей
Предоставление общедоступного дошкольного образования в детских дошкольных учреждениях	Старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, младший воспитатель

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к положению об оплате труда
работников МБДОУ № 53
«Детский сад комбинированного
вида»

Положение

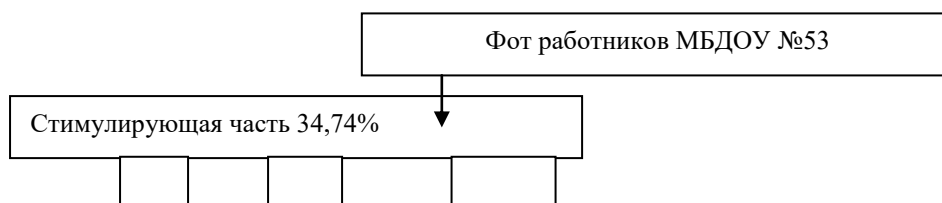
о стимулировании работников учреждения

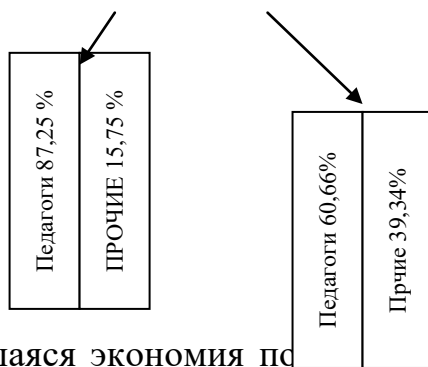
1. Общие положения

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

1.2. 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.

1.3. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда распределена в следующем порядке:





1.4. Сложившаяся экономия по... направляется на увеличение ранее установленного размера премии за показатели стимулирования путём перерасчёта стоимости балла.

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

2. Премияльные выплаты по итогам работы

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

2.2. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя родительского комитета учреждения.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (с 01.01. по 30.08 и с 1.07 по 31.12) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующей выплаты, и соответственно, размер начисленных выплат. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются на полугодие (с 01.01. по 30.06 и с 1.07 по 31.12) и выплачиваются ежемесячно в течении полугодия.

Периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются локальным актом учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

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

работников.

2.4. Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей, разработанный учреждением с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации и председателем родительского комитета, обеспечивающим в соответствии с Уставом, государственно-общественный характер управления учреждением представлен в приложении №11. (критерии оценки для оценочных листов)

Установленные показатели стимулирования связаны с результативностью труда, относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования установлены индикаторы его измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются: количеством баллов. При наличии у индикатора измерения показателя премирования нескольких вариантов уровней достигаемых значений, каждый вариант имеет соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

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

2.5. Порядок заполнения оценочных листов

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

2.5.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- Воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед, прочий педагогический персонал - старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели - старшей медицинской сестре;
- Работники из числа обслуживающего персонала - заведующему хозяйством.

2.5.3. Члены мониторинговой группы в составе: руководителя учреждения, старшего воспитателя, старшей медицинской сестры, заведующего хозяйством, руководителя внутрисадовой медико-психолого-педагогической комиссии, дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель учреждения дает оценки результатов деятельности каждому работнику.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает представление в премиальную комиссию в установленные сроки оценочных листов

- на работников учреждения и аналитическую информацию о:
- набранных суммах оценок за показатели стимулирования по каждому работнику;
 - итоговом количестве, набранных оценок по всем работникам учреждения;
 - плановом размере, стимулирующего фонда, предназначенного на установление премии по итогам работы и фактически начисленных суммах, исчисленных нарастающим итогом с начала года;
 - «стоимости» единицы оценки (плановый размер стимулирующего фонда, предназначенный на установление премии по итогам работы за вычетом фактически начисленных сумм, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленный на итоговую сумму набранных оценок всех работников учреждения).

2.7. Комиссия по премированию рассматривает размеры премиальной выплаты по каждому работнику.

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

Решение об установлении размера премии работникам по итогам работы комиссия принимает открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель издает проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим Советом (или иным органом самоуправления, обеспечивающим в соответствии с Уставом, государственно-общественный характер управления учреждением). Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

2.8. Премия за месяц, в котором работнику объявлено дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия за месяц, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.9. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

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

2.10. Вновь принятым работникам, вышедшим из декретного отпуска, молодым специалистам устанавливается премия в размерах: педагогическому составу - 2000 руб, прочему персоналу - 1500 руб. Премия вновь принятым работникам, работникам вышедшим из отпуска устанавливается до следующего расчетного периода и выплачивается ежемесячно.

2.11. Премияльная надбавка может устанавливаться работникам образовательного учреждения по основной и совмещаемой должностям при нагрузке не менее 0,25 ставки. Работники, имеющие внутреннее совместительство, оценивают себя и заполняют оценочные листы по двум должностям. Премияльная надбавка работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально нагрузке.

2.12. Стоимость балла для установления премии педагогическому персоналу (включая воспитателей) и прочий персонал, рассчитывается отдельно.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим

воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

стимулирующая выплата медицинским работникам дошкольных образовательных учреждений.

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

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп учреждений;

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

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

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

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

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

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

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

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

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.2. Специальная выплата медицинским работникам дошкольных образовательных учреждений, назначается в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам;

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 полугодие**. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

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

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

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

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании".

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

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

копия трудовой книжки;

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

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

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

3.2. Премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ №53 среди населения назначается приказом руководителя учреждения единовременно за месяц.

Премия за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения педагогам МБДОУ №53 назначается в следующих размерах: 1500 рублей;

К мероприятиям, направленным на повышение авторитета и имиджа организации среди населения относятся:

3.2.1	Разработка и пополнение электронного сайта ДОУ	1500
3.2.2.	Организация работы в консультационном пункте по осуществлению консультационной помощи населению	1500
3.2.3.	Создание информационных видеороликов о ДОУ	1500
3.2.4.	Оформление тематических выставок	1500
3.2.5.	Сотрудничество с социальными	1500

	центрами города и учреждениями искусства, культуры и спорта.	
3.2.6	Сопровождение воспитанников на различные мероприятия районного, городского уровня	1500

3.3. Премия за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат назначается приказом руководителя учреждения как разовая выплата за месяц.

Премия за успешное выполнение особо важных и срочных работ, назначается в размере от 500 до 2000 рублей фиксированной суммой за каждый вид работы. К особо важным и срочным работам относятся:

		Разовая, руб.
3.3.1.	Выполнение особо важных и срочных работ членов комиссии по списанию и приему материальных ценностей	1000
3.3.2.	Выполнение особо важных и срочных работ членов мониторинговой группы по оценке качества деятельности работников	2000
3.3.3.	Выполнение особо важных и срочных работ членов бракеражной комиссии по осуществлению контроля за закладкой продуктов и выходу порций при приготовлении пищи	1000
3.3.4.	Выполнение особо важных и срочных работ членов комиссии по пожарной безопасности для осуществления контроля за соблюдением правил противопожарного режима в ДОУ	1000
3.3.5.	Выполнение особо важных и срочных работ членов сантройки за осуществление контроля по санитарному состоянию помещений ДОУ	1000
3.3.6.	Выполнение особо важных и срочных работ членов ПМПК по осуществлению мониторинга речевого развития детей	500
3.3.7.	Выполнение особо важных и срочных работ членов комиссии ОТ для осуществления контроля за соблюдением охраны труда в ДОУ, выполнением соглашения по ОТ	1000
3.3.8.	Выполнение особо важных и срочных работ членов премиальной комиссии для установления премий по итогам работы	1000
3.3.9.	Выполнение особо важных и срочных работ членов антитеррористической комиссии по осуществлению антитеррористической деятельности ДОУ	1000
3.3.10.	Выполнение особо важных и срочных работ членов антикоррупционной комиссии по осуществлению антикоррупционной деятельности и предупреждению коррупционных правонарушений	1000
3.3.11.	Выполнение особо важных и срочных работ по оформлению и продлению медицинских полисов сотрудников учреждения	1448,12
3.3.12.	Выполнение особо важных и срочных работ по оформлению отчетов для ПФР	1000
3.3.13.	Выполнение особо важных и срочных работ по заполнению базы данных учёта будущих воспитанников,	1500
3.3.14.	Выполнение особо важных и срочных работ по заполнению АИС «Образование Кемеровской области»	1500
3.3.15.	Выполнение особо важных и срочных работ по заполнению мониторинга энергоэффективности АРМ	500
3.3.16.	Выполнение особо важных и срочных работ по оформлению льготы для родителей по оплате за присмотр и уход за ребёнком.	1000
3.3.17.	Выполнение особо важных и срочных работ по пошиву концертного костюма для участия детей в конкурсах	1000

3.3.18	Выполнение особо важных и срочных работ по пошиву: театрального костюма для взрослых	2000
3.3.19	Выполнение особо важных и срочных работ по пошиву: штор	2000
3.3.20	Выполнение особо важных и срочных работ по изготовлению и ремонту декораций, атрибутов, игрушек, пособий, спортивного инвентаря	2000
3.3.21	Выполнение особо важных и срочных работ по сбросу снега с крыши	2000
3.3.22	Выполнение особо важных и срочных работ по опиловке деревьев	2000
3.3.23	Выполнение особо важных и срочных работ по уходу за комнатными растениями (подкормка, полив, рыхление)	1000
3.3.24	Выполнение особо важных и срочных работ по уходу УВП, МОП (кроме дворника) по уходу за цветами, растениями на территории ДОУ (выращивание рассады, высадка, оформление клумб)	2000
3.3.25	Выполнение особо важных и срочных работ по уборке овощехранилища, подготовке к закладке овощей	2000
3.3.25	Выполнение особо важных и срочных работ по переработке овощей	1000
3.3.26	Выполнение особо важных и срочных работ по уборке сарая	1000
3.3.27	Выполнение особо важных и срочных работ по проведению погрузочно-разгрузочных работ	2000
3.3.28	Выполнение особо важных и срочных работ по подготовке помещений к ремонту	1000
3.3.29	Выполнение особо важных и срочных работ по побелке помещений	1000
3.3.30	Выполнение особо важных и срочных работ по ремонту (штукатурка) помещений	2000
3.3.31	Выполнение особо важных и срочных работ по покраске помещений	1000
3.3.32.	Выполнение особо важных и срочных работ по уборке после ремонта: вынос крупного строительного мусора после демонтажа оконных блоков, дверных проёмов, снятия плитки и т.д.	1000
3.3.33.	Выполнение дополнительных обязанностей контрактного управляющего по размещению информации на сайте закупок.	1000
3.3.34	Выполнение особо важных и срочных работ по сборке, установке, игрового, учебного, хозяйственного оборудования. ремонту мебели, муз оборудования, оргтехники	1000
3.3.35	Выполнение особо важных и срочных работ по рубке мяса	500
3.3.36	Выполнение особо важных и срочных работ по квотированию рабочих мест для СЗН	1000

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

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

работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

4.2. В учреждении установлены следующие поощрительные и разовые выплаты:

№	Поощрительные и разовые выплаты	сумма
1	Знаменательная дата-юбилей 30,35,40,45	1000руб
2	Знаменательная дата-юбилей 50,55,60,65,70	2000руб
3	К профессиональному празднику	1000руб
4	Материальная помощь в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, супруги)	2000руб
5	На лечение (в зависимости от тяжести)	до 2000руб
6	К Новому году	1000руб
7	Ко дню матери	1000руб
8	К 8 марта	1000руб
9.	Выпуск детей в школу	1000руб

4.3. поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

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

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, 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
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие групп продленного дня	за каждую группу с режимом работы и расписанием не менее 3-х часов	3, но не более 20
5. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждую группу с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	3, но не более 30
6. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
7. Наличие в общеобразовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного	за каждое УДО	15

образования детей (музыкальная, художественная, спортивная школы, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)		
8. Наличие собственного 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;	за каждую единицу	15
- выгребных ям		20
9. 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	за каждую единицу	15
10. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу	10
11. Наличие: - учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ,	за каждую единицу	50
- огорода, цветников	за каждую единицу	20
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности: - изостудия, - театральная студия, - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал, - спортивный зал и др.	за каждую единицу	15
13. Наличие в образовательных учреждениях консультативных центров для детей, охваченных семейным образованием, центров развития семейных	за каждый центр	15

форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС)		
14. Количество детей в группах кратковременного пребывания со сроком посещения не менее 4 месяцев, охваченных дошкольным образованием (на основании пакета документов согласно правилам приема в ДОУ, и учета табеля посещаемости)	за каждого ребенка	5

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

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

1.2.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

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

Пункт 1 таблицы объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

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

1.3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

1.3.1. Образовательное учреждение относится к IV группе 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 групп
1. Школы, гимназии, лицеи и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, центры образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

ПРИЛОЖЕНИЕ №11

к положению об оплате труда работников МБДОУ № 53 «Детский сад комбинированного вида»

Положение о распределении централизованного фонда муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной

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

1.2. Централизованный фонд учреждений направляется на установление руководителям стимулирующих выплат, материальной помощи.

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

Для руководителя МБДОУ №53 централизуемая доля фонда устанавливается 3% от фонда оплаты труда учреждения:

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

1.5. Централизованный фонд МБДОУ №53 распределяется по следующим видам выплат:

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

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

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

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

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

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы

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

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

2.1.3. Ежемесячная премия устанавливается:

- руководителям образовательных учреждений - два раза в год (по итогам первого полугодия календарного года (январь - июнь), по итогам второго полугодия календарного года (июль - декабрь));

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

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

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

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

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

Оценочные листы руководителей учреждений должны содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования труда руководителей;

- набранной сумме баллов;

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

Аналитическая информация по каждому руководителю должна содержать данные о:

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

- стоимости одного балла;

- набранной каждым руководителем сумме баллов по показателям стимулирования;

- размере, причитающейся премии каждому руководителю учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

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

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

2.1.10. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

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

образования. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления выплаты.

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

2.1.13. Вновь назначенным на должность руководителя учреждения ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада.

Ежемесячная премия выплачивается со дня назначения на должность до наступления очередного срока ее установления.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

2.2.2. Надбавка за интенсивность работы устанавливается руководителям образовательных учреждений за:

	Сумма, руб.
- организацию деятельности структурного подразделения, реализующего программу дошкольного образования в общеобразовательном учреждении, состоящего из:	
количества дошкольных групп до 3-х	450
количества групп 4 и более	1000

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 и их максимальный размер:

Наименование выплат	Размер, руб.
1. Премии к профессиональным праздникам, знаменательным, праздничным датам: «День защитника Отечества», Международный женский день «8-ое Марта»; юбилейной дате учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет), юбилейной дате руководителя (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет)	до 3000
2. Премии за организацию и проведение городских и областных мероприятий, реализацию городских акций и проектов на высоком уровне	до 3000
3. Материальная помощь - на лечение (в зависимости от тяжести заболевания); - в связи с пожаром, кражами, затоплением или другими природными аномалиями; в связи со смертью близких родственников	от 3000 до 5000 5000

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

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

2.3.6. Выплаты премий за организацию и проведение на высоком уровне городских и областных мероприятий производятся по представлению заведующих территориальными отделами управления образования.

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

Приложение №12

к Положению об оплате труда работников МБДОУ №53

Критерии и показатели оценки качества деятельности педагогических работников МБДОУ №53,

работы обслуживающего персонала МБДОУ №53