



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации

Н.П.Никифорова

СОГЛАСОВАНО

Председатель Родительского комитета

Ю.В.Баранова



УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МБДОУ № 15 «Детский сад общеразвивающего вида»

М.Ю.Нестеренко

Приказ № 29/3 от «20» февраля 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
И СТИМУЛИРОВАНИИ  
РАБОТНИКОВ МБДОУ № 15  
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА»**

Кемерово, 2020 год

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и стимулировании работников (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 15 «Детский сад общеразвивающего вида», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 (в ред. от 30.12.2016 г.) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» (с учетом изменений).

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных правлению образования администрации г. Кемерово.

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))

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

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления должностных окладов (ставок) заработной платы;
- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения,
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- нормы рабочего времени, нормы нагрузки за должностной оклад (ставку заработной платы), порядка установления (изменения) объема нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка определения стажа педагогической работы для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат.
- порядка определения стажа педагогической работы для установления ставок заработной платы, должностных окладов;

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

2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

2.1.1. Заработная плата работников учреждения складывается из частей:

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

ЗП – заработная плата работников;

(Ор) – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

((Ор) × (К2+К3)) - повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

(Ор) + ((Ор) × (К2+К3)) + ((Ор) × (К4)) - тарифная часть ЗП;

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

$$Ор = (О \times К1) \text{ где:}$$

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

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

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

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

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

КВ - компенсационные выплаты работникам, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работникам, руб.

2.1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (О) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Затем размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (Ор) определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (О) по соответствующей с ПКГ, на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с ПКГ (ПКГ - приложения №№ 1-4 настоящего Положения).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям (К1) устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к

профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

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

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

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

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

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников специальных (коррекционных) групп компенсирующего вида увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы.

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

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

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

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

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.1.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих сферы образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

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

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

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (K2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3)) и суммируется с его окладом (Op).

### **Раздел 3. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда**

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

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



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

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

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

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

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

3.2.2. Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Доля централизованного фонда составляет \_\_\_2\_% от фонда оплаты труда учреждения. Размер централизованного фонда определяется по формуле:

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

ФОТ ц – централизованный фонд,

ФОТ оу – фонд оплаты труда учреждения,

ц – централизованная доля ФОТ, %

3.2.3. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), руководитель учреждения вправе направить на разовые премиальные выплаты.

3.2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам учреждения приведен в разделе 11 настоящего Положения.

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

4.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

Исчисляется по формуле:  $\text{ФОТ тп} = (\text{Ор} + (\text{Ор} \times \text{К2})) \times \text{Нагр.факт.} / \text{Н час}$ , где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогического работника,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- увеличения стажа педагогической работы и стажа работы по специальности;
- получения образования или восстановления документов об образовании: со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории: со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания: с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- изменение группы учреждения по оплате труда руководителя.

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

#### **4.7. Руководитель образовательного учреждения:**

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

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

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

### **Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников.**

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

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

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

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

Где:



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

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

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

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

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

5.3. Установить суммированный учет времени для сторожей с учетным периодом – квартал.

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

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

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

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

Доплата за сверхурочную работу устанавливается за количество часов, отработанных сверхурочно по итогам учетного периода (квартал), в следующем размере: первые два часа работы оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы - в двойном размере.

## **Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки**

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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.

6.2. 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.

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

6.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

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

педагогам-психологам.

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

музыкальным руководителям.

6.3.3. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

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

инструкторам по физической культуре.

6.3.5. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 6.3.6.1 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.3.5.1. 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 6.3.3 – 6.3.6 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.6 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 6.3.6 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 планом 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 (руководство методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам).

6.4. Должностные оклады младших воспитателей дошкольных образовательных учреждений, а также должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 6.1 - 6.4, в том числе руководителей образовательных учреждений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.5. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 6.3.6.1, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

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

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

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

6.6. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

6.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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

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

## **Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.**

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

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

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

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

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

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

7.5. Педагогам-психологам должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология".

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

7.7. 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, также, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен должностной оклад (ставка заработной платы), предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

## **Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения.**

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

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров указанной заработной платы.

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

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:  $ДО_{рук} \leq ЗП_{осн. перс.} \times Кот$

где:

$ДО_{рук}$  - размер должностного оклада руководителя;  $ЗП_{осн. перс.}$  - размер средней заработной платы основного персонала. Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

$Кот$  - коэффициент за группу по оплате труда руководителя.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 9 к Положению.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется органом управления образования.

8.3. Руководителю учреждения устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется 1,2% 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.

## **Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты). При определении должностного оклада заведующих дошкольных образовательных учреждений не учитывается оплата труда воспитателям и младших воспитателей семейных групп.

\*

*При определении должностного оклада заведующим дошкольных общеобразовательных учреждений не учитываются областные ежемесячные выплаты стимулирующего характера, производимые воспитателям, и оплата труда воспитателей семейных групп.*

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения 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.

9.4. 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).

9.5. работников 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);
- 36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе);
- 30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе);
- 25 часов - на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе);
- 24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе);
- 20 часов - на 4 часа (при пятидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью 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.

9.6. 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 10.5 настоящего Положения.

## **Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставка заработной платы) работников в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) и в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

10.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностным окладом (ставка заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

### **Перечень должностей работников учреждения и видов выполняемых работ, которым устанавливается доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы**

<b>Наименование должности</b>	<b>% доплаты</b>
Уборщик служебных помещений	12 %
Повар	12 %
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	12 %

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

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

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

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты не производятся.

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

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

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

10.5.3. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором.

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

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

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.5.4. Работникам образовательного учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей работников, в рамках должностей, соответствующих штатному расписанию, устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления определяются руководителем в пределах средств фонда, направленных на оплату труда, и закрепляются в трудовом договоре с работником приказом руководителя учреждения.

10.5.5. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Расчет суммы выработки ночных часов, определяется путем деления оклада должностного оклада, (ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели, затем умноженного на количество выработанных работником ночных часов с учетом повышающего размера на 35%.

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

№ п/п	Виды работ, производимых в особых условиях, за которые устанавливаются доплаты	Размеры доплат
1.	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35 %
2.	За работу в выходные и праздничные дни	100 %

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

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

10.6. Решение о снижении размера компенсационных выплат, а также их отмене, принимается администрацией учреждения по согласованию с выборным органом в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

## **Раздел 11. Порядок и условия стимулирования работников образовательного учреждения**

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

Основанием для стимулирования работников учреждения является достижение работником определенных количественных и качественных исполнений 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 исполнения приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

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

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

11.2. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда составляет 34,8% из них: (на педагогический персонал 72,4 %; на прочий персонал 27,6 ), и распределяется по видам:

- **премиальные выплаты по итогам работы** – 64,9% ;
- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** – 34,1%
- **иные поощрительные и разовые выплаты** - 1% (от стимулирующего фонда и экономии фонда оплаты труда).

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

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

11.4. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и установления стимулирующих выплат в Учреждении избирается на Общем собрании трудового коллектива **комиссия по премированию и мониторинговая группа** (далее – комиссия).

***В состав комиссии по премированию входят представители:***

- педагогического персонала учреждения,
- учебно-вспомогательного персонала,
- председатель ПК,
- председатель Родительского комитета.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Комиссия по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

11.5. Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения и органом государственного-общественного управления.

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

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

Если работник выполняет обязанности по другой должности на условиях внутреннего совместительства, то работник оценивается по двум должностям.

Премиальная выплата по итогам работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности **за 6 месяцев** и выплачивается:

- **с января по июнь**
- **с июля по декабрь**

11.7. Премиальные выплаты по итогам работы работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ (в соответствии с количеством ставок заработной платы).

11.8. Установление премиальной выплаты работникам учреждения осуществляется исходя из оценки деятельности и количества набранных баллов по показателям оценки деятельности (показателям стимулирования), установленных для каждой категории работников и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премиальной выплаты (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

11.9. Каждому показателю оценки деятельности работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов (приложение № 6 к настоящему Положению).

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

11.10. Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников образовательного учреждения составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Воспитатели, старший воспитатель – 100 баллов,
- Прочий педагогический персонал – 60 баллов;
- Учебно- вспомогательный персонал – 50 баллов;
- Административно- управленческий персонал- 40 баллов;
- Обслуживающий персонал – 30 баллов.

#### 11.11. Порядок заполнения оценочных листов

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

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

*В состав мониторинговой группы входят: руководитель учреждения, старший воспитатель, завхоз, мл.воспитатель, председатель ПО.*

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

11.11.3. Заполненные работниками оценочные листы, передаются **членам мониторинговой группы**:

- Воспитатели и прочий педагогический персонал – передают оценочный лист и аналитическую справку по итогам работы старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели, работники пищеблока, работники из числа обслуживающего персонала - передают оценочный лист заведующему хозяйством.
- Старший воспитатель, медицинский персонал, завхоз - передают оценочный лист руководителю учреждения.

Каждый работник ставит свою подпись под разделом «самооценка».

11.11.4. **Члены мониторинговой группы:**

- анализируют набранную сумму баллов каждым работником учреждения, указанную в разделе «самооценка» оценочных листов;

- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в разделе «оценка мониторинговой группы» в оценочных листах работников. Представитель мониторинговой группы ставит подпись под данным разделом.

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

- о набранной сумме баллов каждым работником учреждения,

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

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

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

- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий;

- подсчитывают сумму набранных баллов каждым работником учреждения;

- подсчитывают сумму набранных баллов всеми педагогическими работниками;

- подсчитывают сумму набранных баллов всеми работниками прочего персонала;

- определяют «стоимость» единицы балла по педагогическим работникам (долю стимулирующего фонда, приходящегося на педагогических работников, поделить на сумму баллов, набранных всеми педагогическими работниками);

- определяют «стоимость единицы балла по прочему персоналу (долю стимулирующего фонда, приходящегося на прочий персонал, поделить на сумму баллов, набранных всем прочим персоналом);

- определяют итоговый размер причитающейся премиальной выплаты по каждому работнику учреждения с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла;

- проставляют итоговую сумму баллов внизу оценочных листов работников и ставят свои подписи.

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

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

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

11.15. За руководителем учреждения остается право:



-высказывать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии;

-предоставлять в комиссию обоснования для начисления стимулирующих выплат в письменной форме, которая является обязательным приложением к протоколу заседания комиссии.

11.16. Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (приложение № 7 к настоящему Положению).

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

11.17. Разногласия, возникшие при установлении баллов, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки.

При невозможности разрешения разногласий с членами мониторинговой группы данный вопрос выносятся на обсуждение комиссии.

11.18. Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются работнику по конкретному показателю в случае нарушения или невыполнения требований одного из них, фиксируются в приказе по учреждению текущего месяца (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

11.19. На усмотрение руководителя учреждения, в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ с указанием нового размера премиальной выплаты, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления выплаты), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной выплаты, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа не требуется.

11.20. Вновь принятому работнику, работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком или из административного отпуска, переведенному на другую должность (не отработавшему 3 месяцев), комиссией назначается премиальная выплата сроком не более, чем на 3 месяца (до следующего заседания комиссии по премированию) пропорционально нагрузке:

- АУП и педагогические работники – до 1000 рублей (за ставку)
- Прочему персоналу – до 500 рублей (за ставку)

11.21. работникам учреждения, отказывающимся заполнять оценочный лист по личным мотивам или отсутствующим на работе по уважительной причине в период проведения самооценки в оценочных листах, мониторинговая группа вправе заполнить оценочные листы и проставить свою оценку деятельности этих сотрудников.

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

11.21. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются **приказом руководителя** по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления по должностям работников учреждений в виде премий за:

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

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

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в рублях
<b>1.Реализация отдельных видов деятельности учреждения</b>		
1	Выполнение обязанностей: - оператора АИС и АИС ДОУ, -ответственного за ведение официального сайта ДОУ	2000 2000
2	Выполнение обязанностей по: - опиловке деревьев, -покосу травы, -расчистке крыш, -удалению сосулек, -удалению снежных шапок с крыши -расчистке участков/ уборке теневых навесов -уборке подъездной дороги -уборке парковочной зоны - уборке сухой травы	1000 800 2000 600 1000 500 300 150 300
3	Выполнение обязанностей по ведению и заполнению табеля	2000
4	Выполнение обязанностей по контролю за своевременностью родительской оплаты	1000
5	Выполнение обязанностей по сотрудничеству с социальными центрами города и учреждениями искусства, культуры и спорта.	600
6	Выполнение обязанностей по: -выращиванию рассады: а) для огорода; клумб - посадке растений; -сбору урожая б) комнатных растений;	300  250 300 300

7	Выполнение обязанностей по осуществлению погрузочно-разгрузочных работ (за 1 раз)	300
8	Выполнение обязанностей по написанию меню-требования	200 (за 1 день)
9	Выполнение обязанностей по заполнению журналов выдачи продуктов	200
10	Выполнение обязанностей по соблюдению требований охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности.	2000
11	Выполнение обязанностей оператора Doxell по заполнению мониторинга эффективной работы энергоустановок и эксплуатации здания.	1000
12	Подготовка к проведению ремонтных работ, планирование и приобретение строительных материалов	2000
13	Мелкий ремонт мебели (за 1 единицу)	200
14	Покраска (побелка) стен (за 1 м <sup>2</sup> )	200
15	Покраска пола (за 1 м <sup>2</sup> )	100
16	Покраска (побелка) потолка (за 1 м <sup>2</sup> )	350
17	Штукатурка стен (за 1 м <sup>2</sup> )	350
18	Штукатурка потолка (за 1 м <sup>2</sup> )	350
19	Шпаклевка стен (за 1 м <sup>2</sup> )	200
20	Шпаклевка потолка (за 1 м <sup>2</sup> )	350
21	Покраска стеллажей (полок)	300
22	Покраска игрового оборудования на участках (за 1 единицу)	300
23	Выполнение работ по регулировке детской мебели в соответствии с СанПин: а) стулья; б) столы.	100 100
24	Монтаж/ремонт учебного и хозяйственного оборудования	1500
25	Ремонт замков, дверей, оконных блоков	800
26	За выполнение работ по одеванию и раздеванию детей ясельной группы в период прогулки	500
<b>2. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения</b>		
1	За участие в детских праздниках в качестве ведущего	1000
2	За участие в детских праздниках в качестве актеров	1000
3	За выполнение оформительской работы: - оформление музыкального зала к праздникам; - пошив костюмов; - оформление тематических выставок;	1000 1500 1000

	- оформление тематических стендов.	1000
4	За изготовление учебных пособий За изготовление нестандартного оборудования: -для родительских уголков; -для физкультурных занятий; - для открытых мероприятий; -на развитие мелкой моторики, -по темам недели; -для игровых уголков; -для закаливания	1500  150 300 600 100 250 450 350
5	За своевременное пополнение развивающей среды дополнительным нестандартным оборудованием, отвечающим требованиям реализуемой образовательной программы.	
6	За реализацию дополнительной системы работы с детьми по подготовке детей к участию в конкурсах (районных, городских, областных, всероссийских) (за 1 ребенка)	500
7	За наставничество: - помощь в оформлении документации; -курирование педагогов со стажем работы до 3-х лет	700  500
8	За выполнение печатных работ: - объявлений для стендов -сценариев к праздникам, -сценариев к тематическим вечерам, - сценариев театрализованных представлений, - памяток для педагогов, - консультаций для родителей, - инструкций, -документов по охране труда, -документов по ГО и ЧС	
9	За выполнение: - фотосъемки, - видеосъемки и монтажа фильма	200 2500
10	За участие в демонстрациях, митингах, посвященных праздничным дням (День победы, 1 мая и др.)	500
11	Членам постоянно действующей комиссии -по премированию -по списанию и приему материальных ценностей -по контролю и закладке продуктов	1000 500 500
<b>3. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения)</b>		
1	За выполнение функциональных обязанностей по обеспечению безопасности образовательного учреждения	2000



2	За своевременное маркирование посуды( группа, пищеблок)	от 300 до 700
3	За поддержание санитарного состояния оборудования (находящегося на территории ДОУ), не закрепленного должностной инструкцией	1000
<b>4. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат</b>		
1	Качественная подготовка документов для проверки учреждения вышестоящими и инспектирующими организациями	1000
2	За подготовку документов для заключения контрактов на поверку и приобретение медицинских приборов, оборудования, дезинфицирующих средств	От 1000 до 1500
3	За проверку и корректировку табелей посещаемости детей в электронном виде	От 500 до 1000
4	За выполнение обязанностей председателя Первичной Профсоюзной организации	2000

11.22. Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленные работникам длительно (на 3 или 6 месяцев), производятся за фактически отработанное время.

11.23. Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленные сроком на один месяц, производятся вне зависимости от фактически отработанного времени.

11.24. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ, который является основанием для выплаты.

11.25. **Специальная выплата** педагогическим работникам и младшим воспитателям Учреждения (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп учреждений;

885 рублей прочему педагогическому персоналу Учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования).

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 учреждении более чем на ставку, размер выплаты 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 выплаты издается приказ заведующего Учреждением.

11.26. Специальная выплата медицинским работникам Учреждения (далее - выплата медицинским работникам) устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, медицинским сестрам.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (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.

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

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

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

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

11.27. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам - молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании": лица в возрасте до 30 лет - педагогические и медицинские работники, впервые после окончания образовательной организации высшего образования,

профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры приступившие соответственно к педагогической или медицинской деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе.

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

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.

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.

### **Премияльные выплаты, носящие единовременный характер, оказание материальной помощи.**

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

11.29. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления в виде разовых премий (в приказе по учреждению конкретизируется, за какое задание (работу), выполненное на высоком уровне, работник премируется:

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет;) - до 2000 руб.
- к юбилейным датам работника (50 лет, 60 и 65 лет): - до 2000 руб.
- к праздничным дням и профессиональному празднику – до 3000 руб.;



11.30. При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

11.31. **Материальная помощь** в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – до 3000 руб.
- на лечение (приобретение дорогостоящих лекарств) – до 3000 руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 2000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом заведующего Учреждением.

## Раздел 12. Заключительные положения

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

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

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

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

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

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