Согласовано:
Председатель ПО
_____ О.А.Перасимова

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ № 151
«Детский сад общеразвивающего вида»
_____ О.В. Неволесская
Приказ №12/1 от 12.01.2020 г.

Неволесская Оксана Владимировна
Подписано цифровой подписью: Неволесская Оксана Владимировна
Дата: 2021.11.11 16:23:18 +07'00'

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 151 «Детский сад общеразвивающего вида» (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» (и внесенными в него изменениями), отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки.

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 № 151 «Детский сад общеразвивающего вида» (далее – учреждение).

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 151 «Детский сад общеразвивающего вида».

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

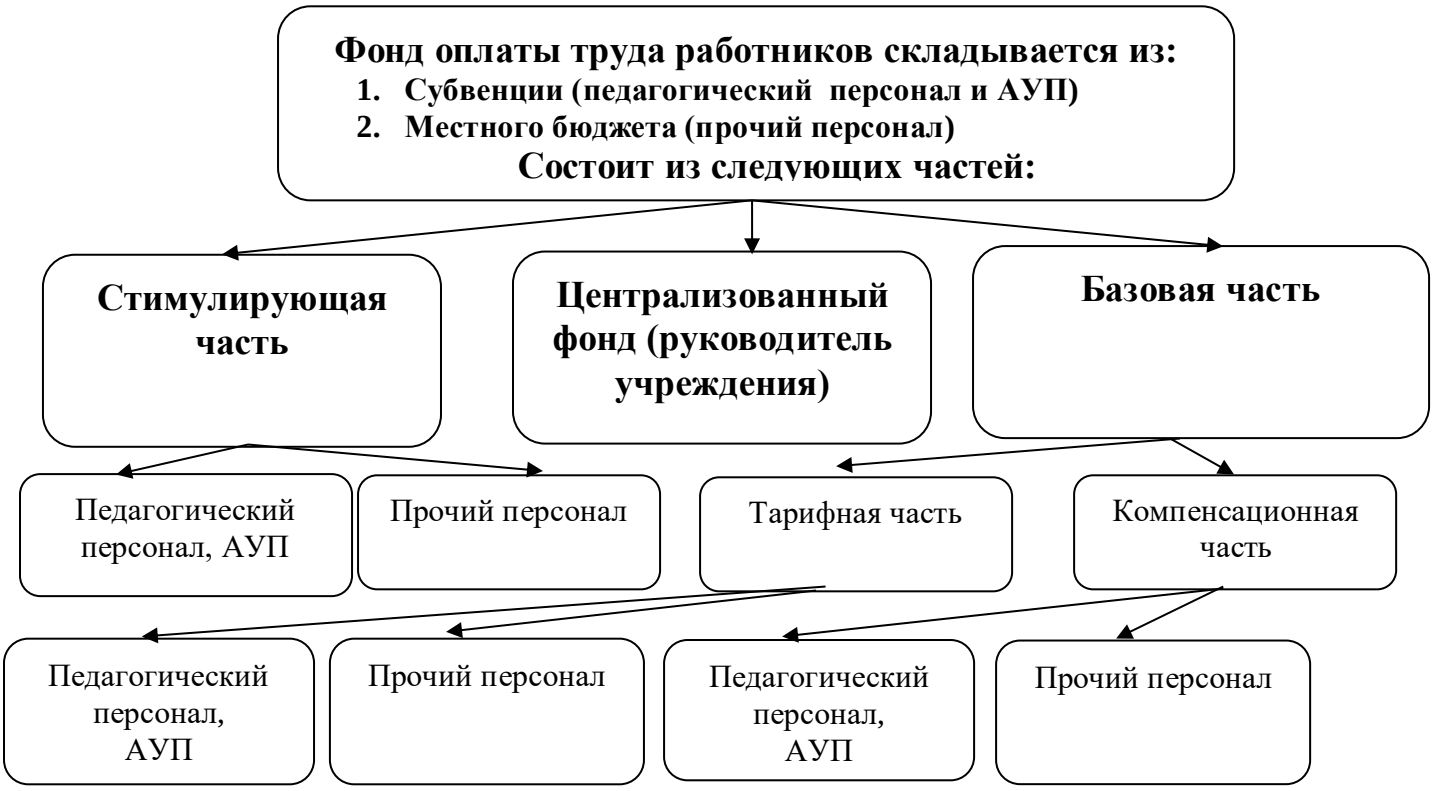
1.8. Положение об оплате труда и стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 151 «Детский сад общеразвивающего вида» принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

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

утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.
1.10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
– порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения;
– порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов) ставок заработной платы;
– порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
– порядка и условий почасовой оплаты труда;
– продолжительности рабочего времени, нормы нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема нагрузки;
– порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
– порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя 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 и условий распределения централизованного фонда

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

2.1. 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, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.
2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.



2.2.1. 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 тарифная и компенсационная части.

Тарифная часть – это выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, а также за выполнение работы по совместительству должностей, с учетом повышающих коэффициентов.

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

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (вредных условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим Положением.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера приведен в разделе **10** настоящего Положения.

2.2.2. Руководитель образовательного 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. АУП + ФОТ б пр., где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед. **АУП** - базовая часть фонда оплаты труда педагогического и административно управленческого персонала;

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

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

Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения приведен в разделе **11** и в «Положении о стимулировании работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»» (приложение **№ 13** настоящего Положения.

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

Порядок и условия распределения централизованного фонда МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида» приведен в приложении **№ 9** настоящего Положения

Конкретный размер централизованного фонда по учреждению определяется управлением образования администрации города Кемерово (далее – управление образования).

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

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц – централизованный фонд,

ФОТ оу – фонд оплаты труда учреждения,

ц – централизованная доля ФОТ,%

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

руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

2.2.7. Порядок и условия оплаты труда работников, привлекаемых к оказанию дополнительных платных услуг, приведен в приложении **№ 12** настоящего Положения.

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

3.1. 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 работы в условиях группы компенсирующей направленности, почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Ор + (Ор х К2) + (Ор х К3)) + КВ + СВ. где:

ЗП – заработная плата работников;
Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле: Ор = (О х К1), где:
О – минимальный размер оклада (должностного окладу), ставки заработной платы по ПКГ;
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 в условиях группы компенсирующей направленности;
К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание
КВ - компенсационные выплаты работникам;
СВ - стимулирующие выплаты работникам.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с профессионально-квалификационной группой – далее 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 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).

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего свою деятельность по адаптированным образовательным программам имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы, в условиях группы компенсирующей направленности.

Повышающие коэффициенты за специфику работы (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, образует оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.4. Повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания, (приложение **№ 8** к настоящему Положению), применяется к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующей квалификационной группы:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования (приложение **№1** настоящего Положения)».

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих сферы образования производится увеличение размера оклада работника на коэффициент при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент и суммируется с его окладом: ((Ор х К3) + Ор).

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

3.1.5. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы в условиях группы компенсирующей направленности и за наличие у работника почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы в условиях группы компенсирующей направленности (К2) и за наличие у работника почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

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

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

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

4.1. Оплата труда педагогических работников осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие воспитательный процесс) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
4.1.1. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих педагогическую деятельность, исчисляется из установленного объема часов педагогической нагрузки и размера оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение **№ 1** к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.
Исчисляется по формуле:

ФОТ ТП = (Ор) + ((Ор) х (К2)) + ((Ор) х (К3) х (Нагр. факт.)/Н час.) х Ф.о.ч. где:

ФОТ ТП – размер тарифной части заработной платы педагогического работника,
Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы,
К2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в условиях группы компенсирующей направленности (приложение **№ 5** к настоящему Положению);
К3 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника почетного звания (приложение **№ 8** к настоящему Положению).
Нагр. факт. – установленный объем часов педагогической нагрузки (в месяц);
Н час. – установленная норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (в месяц).
Ф.о.ч. – фактически отработанные часы (в месяц)
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 заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, <u>но с учетом отработанных работником рабочих дней.</u>
4.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением **№ 6** к настоящему Положению.
4.4. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих воспитательный процесс, является установленный им 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:

- получения образования или восстановления документов об образовании: со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории: со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения

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 нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

4.7. **Руководитель образовательного учреждения**:

а) проверяет документы об образовании, 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) 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 педагогических 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 указанной педагогической работы определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ почас. = ДО / Нчас.мес.i х Нфакт.мес.i., где:

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

ДО – размер оклада по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПК Г (приложение № 1 к настоящему Положению), с учётом повышающих коэффициентов, час;

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

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

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

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

1 час = О/ Нчас.мес

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

ФОТ почас. = О/ Нчас.мес.i х Нфакт.мес.i

О – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки по ПКГ (приложение № 4 к настоящему Положению).

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

6.1. 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 22.12.2014 № 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». Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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 педагогическую, 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 **20 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- **учителям-логопедам.**

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

- **музыкальным руководителям**.

6.3.4. Норма часов педагогической работы **25 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- **воспитателям**, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (нарушение речи различной степени тяжести).

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

- **инструкторам по физической культуре.**

6.3.6. Норма часов педагогической работы **36 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- **воспитателям** учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 6.3.4.).

6.3.7. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 6.3.7.1. настоящего пункта, принимается норма часов педагогической работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

6.3.7.1. Норма часов педагогической работы **18 часов** в неделю за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается:

- педагогам дополнительного образования.

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная 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 6.3.2. – 6.3.6. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов педагогической работы, предусмотренные пунктом 6.3.7. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 6.3.2. – 6.3.6. настоящего раздела, и педагогической 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.

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

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

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими педагогическую 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;

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

г) 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 (проведением работы по дополнительным образовательным программам и другие виды дополнительной внеаудиторной работы)

6.4. Для **медицинских работников** устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более **39** часов в неделю.

6.5. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пункте 6.3.,6.4, в том числе **руководителей образовательных учреждений, их заместителей** выплачиваются за работу при **40-часовой** рабочей неделе.
6.5. Предельный объем педагогической 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. Педагогическая 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 оклада (должностного оклада), ставки 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, оклад (должностной оклад), ставка 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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.
7.4 Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.
7.5. Учителям-логопедам, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:
а) при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная (дошкольная) психология, дефектология и другим аналогичным специальностям;
б) окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.
7.6. Педагогам-психологам оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология".

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

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
8.2. **Должностной оклад руководителя учреждения**, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования (учредителем) сроком на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения, и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.
К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно для реализации, которых создано учреждение: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог - психолог, младший воспитатель, (далее по тексту - основной персонал).

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.
Размер должностного оклада определяется соотношением:
ДО рук < = ЗП ср. осн. перс. х Кот, где:
ДО рук – размер должностного оклада руководителя;
ЗП ср. осн. перс. – размер средней заработной платы основного персонала.
Кот – коэффициент за группу по оплате труда руководителя;
В учреждении 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.

Объёмные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителя определяются на основании приложения **№ 7** к настоящему Положению.
8.3. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.
Стимулирование руководителя осуществляется за счет средств централизованного фонда учреждений. На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения.
Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования в зависимости от размера фонда оплаты труда, объемов работ, их сложности и социальной значимости.
Стимулирующие выплаты руководителю регламентируются приложением **№ 9** к настоящему Положению.
8.4. **Должностной оклад главного бухгалтера** учреждения устанавливается руководителем учреждения:

- Высшее образование и стаж работы в должности до 3 лет – ниже должностного оклада руководителя на 30%, без учета персонального повышающего коэффициента.
- Высшее образование и стаж работы в должности от 3 до 5 лет – ниже должностного оклада

руководителя на 20%, без учета персонального повышающего коэффициента.

- Высшее образование и стаж работы в должности свыше 5 лет – ниже должностного оклада руководителя на 10%, без учета персонального повышающего коэффициента.

8.5. Выплаты компенсационного характера главному бухгалтеру предусматриваются настоящим положением об оплате труда учреждения.

8.6. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру регламентируются в разделе № 11 настоящего Положения.

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

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

8.8. При наличии почетного звания к должностному окладу руководителя образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент (приложение **№ 8** к Положению).

Руководителю, имеющему почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, производится увеличение размера оклада руководителя на коэффициент за наличие у руководителя почетного звания.

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

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

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

Увеличение размера оклада руководителя производится:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в приложении **№ 8** к Положению, - со дня присвоения, награждения.

8.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в кратности до 4, при условии выполнения руководителем муниципального учреждения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных муниципальным заданием.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного

бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

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 учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера.

При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения за период, предшествующей отчетному, с 1 сентября по 31 декабря года, 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.

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения 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 за аналогичный период.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учитывается среднемесячная численность работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала, работающего на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала, являющимися внешними совместителями.

9.4. Среднемесячная численность работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала, работающего 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, работающего на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитывается работники основного персонала, фактически работающий на основании табеля учета рабочего времени работников.

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

9.5. Работник основного персонала, работающий на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенный на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала 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, (при пятидневной рабочей неделе) например:

40 часов - на 8 часов – ***младшие воспитатели***;

36 часов - на 7,2 часа – ***воспитатели, педагог-психолог, старший воспитатель*****;**

25 часов - на 5 часов – ***воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими нарушения речи различной степени тяжести***;

20 часов – на 4 часа - ***учителям-логопедам*****;**

24 часа - на 4,8 часа ***музыкальному руководителю*****;**

30 часов - на 6 часов - ***инструкторам по физической культуре***

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников основного персонала 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, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 9.5 настоящего Положения.

Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых 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,
  - совмещение профессий (должностей),
  - расширение зоны обслуживания,
  - увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
  - работе в выходные и нерабочие праздничные дни,
  - работе в ночное время,
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера,
- доплаты до МРОТ

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и (или) 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 условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

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

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

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

10.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 N 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.

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

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

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

10.6.2. 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, локальным актом или трудовым договором.

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

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

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

10.6.3. 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.

10.6.4. 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.

№ 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)	40 %
2.	За работу в выходные и праздничные дни	100 %

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

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. 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.

Раздел 11. Порядок и условия стимулирования работников образовательного учреждения

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- специальные выплаты;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

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

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

Доля стимулирующей части составляет не более 30**%** от фонда оплаты труда (с учетом централизованного фонда, направляемого на стимулирование руководителя учреждения).

11.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладу, так и в абсолютных размерах.

11.4. Экономия по фонду оплаты труда распределяется на премиальные выплаты по итогам работы и иные поощрительные, разовые выплаты.

11.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с «Положением о стимулировании работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»» (приложение **№ 13** к настоящему Положению)

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 151«Детский сад общеразвивающего вида»

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** (среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); **музыкальный руководитель** (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)		1,5865	6851
2	**Музыкальный руководитель** (высшее профессиональное образование); **инструктор по физической культуре** (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	7409
3	**Инструктор по физической культуре;** **музыкальный руководитель** (I квалификационная категория)		2,0163	8706
4	**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	7409
2	**Педагог дополнительного образования** (высшее профессиональное образование)		1,8880	8152
3	**Педагог дополнительного образования** (I квалификационная категория)		2,1878	9447
4	**Педагог дополнительного образования** (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190

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»); **педагог-психолог** (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	7409
2	**Воспитатель** (высшее профессиональное образование); **педагог-психолог** (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	8152
4	**Воспитатель, педагог-психолог** (I квалификационная категория)		2,1878	9447
5	**Воспитатель; педагог-психолог** (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
4 квалификационный уровень		4318		
1	**Старший воспитатель** (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет); **учитель-логопед** (высшее профессиональное образование в области дефектологии)		1,8880	8152
2	**Старший воспитатель,** **учитель-логопед** (I квалификационная категория)		2,1878	9447
3	**Старший воспитатель,** **учитель-логопед** (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		3135		
2.	**Делопроизводитель; кассир;**		1,4081	4414
2 квалификационный уровень		3238		
1.	**Заведующий хозяйством**		1,6362	5298
3 квалификационный уровень		3238		
1.	**Заведующий производством (шеф-повар)** в учреждениях, отнесенным к III группе по оплате труда руководителя);		1,6362	5298
2	**Заведующий производством (шеф-повар)** в учреждениях, отнесенным ко II группе по оплате труда руководителя		2,1276	6889
3	**Заведующий производством (шеф-повар)** в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителя		2,5098	8127
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		3826		
1.	**Бухгалтер**		1,2460	4767
2 квалификационный уровень		3686		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		1,8005	6889
3 квалификационный уровень		3686		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		1,9856	7597
4 квалификационный уровень		3686		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		2,1232	8123

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
3 квалификационный уровень		3238		
1.	**Медицинская сестра** (среднее профессиональное образование 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)		1,4728	4769
2.	**Медицинская сестра** (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая II квалификационную категорию)		1,6362	5298
3.	**Медицинская сестра** (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая I квалификационную категорию); **медицинская сестра по физиотерапии** (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия», не имеющая квалификационной категории); **медицинская сестра по массажу** (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», не имеющая квалификационной категории)		1,8000	5828
	Медицинская сестра (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая высшую квалификационную категорию); **медицинская сестра по физиотерапии** (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия»), имеющая II квалификационную категорию); **медицинская сестра по массажу** (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», имеющая II квалификационную категорию)		1,9637	6358

	Медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия», имеющая I квалификационную категорию); **медицинская сестра по массажу** (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», имеющая I квалификационную категорию)		2,1278	6890
	Медицинская сестра по физиотерапии (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия», имеющая высшую квалификационную категорию); **медицинская сестра по массажу** (среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж», имеющая высшую квалификационную категорию)		2,3465	7598
5 квалификационный уровень		3238		
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 профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая II квалификационную категорию)		2,1278	6890
3.	**Старшая медицинская сестра** (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая I квалификационную категорию)		2,3465	7598
4.	**Старшая медицинская сестра** (среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», имеющая высшую квалификационную категорию)		2,5096	8126
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»				
2 квалификационный уровень		5298		
1.	Врачи-специалисты (высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология», «Медицинская биофизика», «Медицинская биохимия», «Медицинская кибернетика», послевузовское и (или)		1,4339	7597

	дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности, не имеющие квалификационной категории)			
2.	Врачи-специалисты (высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология», «Медицинская биофизика», «Медицинская биохимия», «Медицинская кибернетика», послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности, имеющие II квалификационную категорию)		1,5335	8124
3.	Врачи-специалисты (высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология», «Медицинская биофизика», «Медицинская биохимия», «Медицинская кибернетика», послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности, имеющие I квалификационную категорию)		1,6666	8830
4.	Врачи-специалисты (высшее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Педиатрия», «Стоматология», «Медицинская биофизика», «Медицинская биохимия», «Медицинская кибернетика», послевузовское и (или) дополнительное профессиональное образование и сертификат специалиста по специальности, имеющие высшую квалификационную категорию)		1,8003	9538

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 № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		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		3238		
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	4416
2 квалификационный уровень		3238		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	4769

Примечания:

1. Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда может устанавливаться в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из профессий они имеют разряд не ниже 6-го.

2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в других отраслях. При условии выполнения соответствующих видов работ оплата труда таких рабочих устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня.

3. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением в индивидуальном порядке с

учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

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

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

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

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

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
1. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2	
1.1. Дошкольные образовательные учреждения, имеющие кроме групп общеразвивающих, группы компенсирующей направленности	Воспитатели, учителя-логопеды, 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, группы компенсирующей направленности	Младшие воспитатели, врачи, медицинские сестры, инструкторы по лечебной физкультуре, работающие в группах компенсирующей направленности

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа; социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший воспитатель , воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	инструктор по физкультуре;
учитель-логопед	Учитель-логопед; воспитатель, педагог дополнительного образования, (для детей с ограниченными возможностями здоровья) (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	музыкальный руководитель;
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физкультуре

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

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

1. Объемные показатели деятельности образовательного учреждения.

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

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1.Количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении	из расчета на каждого воспитанника	0,4, но не более 300
2. Количество групп в дошкольном образовательном учреждении	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	• за каждого работника • дополнительно за каждого работника, имеющего: -1квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4. Наличие воспитанников с полным государственным обеспечением в общеобразовательном учреждении	из расчета за каждого дополнительно	0,5
5. 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

6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - стадионов, - спортивной площадки, - игровых полей, - теннисного корта, - хоккейной коробки, - игровых участков, - бассейна, - тренажерного зала, - хореографического зала, - кабинета или площадки по ПДД	за каждую единицу	15
7. Наличие: - учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ, - огорода, цветников	за каждую единицу за каждую единицу	50 20
8. 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
9. Наличие в образовательных учреждениях консультативных центров для детей, охваченных семейным образованием, центров развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС)	за каждый центр	15
10. 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

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

2.1. Группа по оплате труда руководителей утверждается приказом начальника управления образования администрации города Кемерово на неопределенный срок на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения. Основанием для изменения группы по оплате труда руководителя является ходатайство от заведующих территориальными отделами управления образования, заведующих отделами общего и дополнительного образования, дошкольного образования, охраны прав детства управления образования, с предоставлением подтверждающих документов.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может

быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

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

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

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

2.7. Управление образования:

- может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;
- может относить, в порядке исключения, руководителей учреждений образования, имеющих особые заслуги в области образования, к следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей).

3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

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

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

Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за наличие почетного звания (К3)

Категория должностей	Размер повышающего коэффициента
1	2
Работникам образовательных учреждений, имеющих почетное звание «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	0,1

Приложение № 9 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

Порядок и условия распределения централизованного фонда МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

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.
1.4. Конкретные размеры централизованного фонда учреждений устанавливаются ежегодно приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.
1.5. Централизованный фонд образовательных учреждений 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.
1.8. Сложившаяся ежемесячная экономия средств по централизованному фонду учреждения направляется на стимулирование педагогических работников 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 дошкольных образовательных учреждений – один раз в год по итогам оценки эффективности деятельности руководителей в форме ежегодного муниципального рейтингования;

2.1.4. Перечень показателей стимулирования, индикаторов к показателям стимулирования и максимальное количество баллов за достигнутый результат по каждому индикатору утверждается от имени администрации города Кемерово приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.
2.1.5. Размер ежемесячной премии зависит от суммы средств, направляемой на стимулирование труда руководителя за установленные показатели стимулирования и максимального количества набранных руководителем баллов.
Каждый показатель стимулирования в разрезе направлений деятельности учреждения оценивается определенным количеством баллов.
2.1.6. Стоимость (цена) одного балла при расчете размера ежемесячной премии определяется как частное от планового размера централизованного фонда учреждения, направляемого на стимулирование труда руководителя по итогам работы и максимально установленного количества баллов.
2.1.7. Для установления размера ежемесячной премии по итогам работы руководителями территориальных отделов управления образования представляются оценочные листы 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, вышедшим из декретного отпуска, длительного периода нетрудоспособности 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:

Наименование выплаты	Сумма, руб.
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, дошкольного 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);	от 3000 до 5000
- в связи с пожаром, кражами, затоплением или другими природными аномалиями; в связи со смертью близких родственников	5000

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

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

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

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

Приложение № 11 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

ПРОТОКОЛ №____

от «_____»_____20_____ г.

Заседания комиссии по премированию работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

Председатель комиссии по премированию:
- О.В. Неволесская (заведующий);

Члены комиссии по премированию:
- Н.С. Грибакина (воспитатель);
- Н.Н. Терина (воспитатель);
- Т.В. Илющенко (младший воспитатель).
- О.А. Герасимова (представитель ПК)

Секретарь комиссии по премированию:
- О.А. Герасимова (воспитатель);

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по итогам работы за «___»_____20_____ год

ПОСТАНОВИЛА:

I. Установить выплату педагогическим работникам учреждения на период с «___»_____20_____ год по «___»_____20_____ год исходя из стоимости балла _____ **руб.** в размерах:

№ п/п	Фамилия, И.О.	Должность	Кол-во набранных работником баллов	Размер надбавки, руб.
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				

19				
20				

II. Установить премию АУП учреждения на период с «___»_____20_____ год по «___»_____20_____ год исходя из стоимости балла _____ **руб.** в размерах:

№ п/п	**Фамилия, И.О.**	Должность	Кол-во набранных работником баллов	Размер надбавки, руб.
1				
2				
3				

III. Установить премию учебно-вспомогательному и прочему персоналу учреждения на период с «___»_____20_____ год по «___»_____20_____ год исходя из стоимости балла _____ **руб.** в размерах:

1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
	Всего:	**X**		

Председатель комиссии:_____ (О.В. Неволесская)

Секретарь: _____(О.А. Герасимова)

Члены комиссии:

- Н.С. Грибакина (воспитатель);
- Н.Н. Терина (воспитатель);
- Т.В. Илющенко (младший воспитатель).
- О.А. Герасимова (представитель ПК)

Приложение № 12 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к оказанию дополнительных платных услуг

1. Общие положения

1.1.Настоящий Порядок разработан в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс РФ,
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «О защите прав потребителей»;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон «О бюджетных учреждениях»;
- Федеральный закон «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон «О бухгалтерском учете»;
- Правила оказания платных образовательных услуг, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 № 706;
- Приказ Министерства образования РФ от 10.07.2003 № 2994 «Об утверждении примерной формы договора об оказании платных образовательных услуг в сфере образования»;
- Устав МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

1.2. Данный документ регламентирует порядок оплаты труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида» (далее Учреждения), определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок распределения и размер заработной платы работников Учреждения, привлекаемых к выполнению работ по оказанию дополнительных платных услуг, материального стимулирования работников к повышению качества оказываемых услуг, организационно-методического уровня выполнения работ.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда от оказания дополнительных платных услуг формируется из средств, поступивших на счет Учреждения от потребителей платных услуг.

2.2. Доля фонда оплаты труда работников, привлекаемых к выполнению работ по оказанию дополнительных платных услуг, устанавливается в соответствии с п. 5.6 «Положения об оказании дополнительных платных услугах МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

3. Порядок начисления и определения размеров платы труда

3.1. Выполнение работ может производиться штатными работниками Учреждения, совместителями (внутреннее совместительство) и привлекаемыми лицами (внешнее совместительство).

3.2. Размер оплаты труда работников, привлечённых на договорной основе к выполнению работ по оказанию дополнительных платных услуг, исчисляется в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Между работником и администрацией Учреждения заключается трудовой договор или дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.3. Фонд оплаты труда работников, привлекаемых к выполнению работ по оказанию дополнительных платных услуг **(ФОТ)** составляет 60% от суммы фактически начисленного дохода из средств за оказанные дополнительные платные услуги:

ФОТ = ЗП + Нач. на вып.

ЗП – заработная плата работников составляет 69,8% от ФОТ или 35,5% от средств, фактически поступивших за оказание дополнительной платной услуги;

Нач. на вып – начисления на выплаты во внебюджетные фонды (ПФ, ФФОМС, ФСС) – составляет 30,2% от ФОТ**.**

Изменение размеров заработной платы работникам производится по соглашению сторон в соответствии с законодательством РФ.

3.4. Заработная плата работников, привлекаемых к оказанию дополнительных платных услуг, начисляется в период действия трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) ежемесячно.
3.5. Налогообложение заработной платы осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Оплата труда привлечённых на договорной основе работников производится с учётом установленных законами Российской Федерации налогов и сборов, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды. Вышеуказанная сумма заработной платы включается в расчёт для оплаты работнику дней временной нетрудоспособности (по больничному листку) и в расчет среднего заработка.
3.6. Дополнительные платные услуги оказываются работниками в свободное от основной работы время с обязательным ведением раздельных табелей по основной работе и работе по оказанию дополнительных платных услуг. Ответственное лицо, назначенное приказом руководителя Учреждения, предоставляет табель учета рабочего времени в бухгалтерию не позднее последнего рабочего дня расчетного месяца.
3.7. Руководитель Учреждения не может принимать непосредственное участие в оказании дополнительных платных услуг. Размер материального поощрения руководителю за организацию работы и контроль по оказанию дополнительных платных услуг устанавливается в соответствии с приказом управления образования администрации г. Кемерово.
3.8. Выплата заработной платы производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам образовательной организации.
3.9. Учреждение осуществляет обеспечение сохранности бухгалтерских документов, связанных с оплатой труда работников, привлечённых к оказанию дополнительных платных услуг, и сдачу их в установленном порядке в архив.

Приложение № 13 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

«Положением о стимулировании работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»»

1. Общие положения

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

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгого соблюдения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешного и своевременного выполнения плановых мероприятий, систематического повышение квалификации, неукоснительного соблюдения норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкого и своевременного 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 работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени, а также на условиях совмещения или внутреннего совместительства должностей, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени по каждой должности, кроме иных поощрительных и разовых выплат.

Выплаты стимулирующего характера.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- специальные выплаты;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

1.3 Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда педагогического, административно-управленческого и прочего персонала составляет примерно ***25%*** из них: *на педагогический персонал* примерно ***53 %;*** *на АУП* примерно ***10 %***; в фонде оплаты труда *прочего персонала составляет* примерно ***37 %*** и распределяет по видам:

- **премиальные выплаты по итогам работы** примерно **48 %** из них:
- *на педагогический персонал - примерно 53 % (из них: воспитателям – примерно 64 % и специалистам - примерно 36 %)*
- *на АУП – примерно 7 %*
- *на прочий персонал – примерно 40 % (из них: младшие воспитатели – 31%, обслуживающий персонал – примерно 59 %, медицинский персона - 10 %)*
- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы примерно 52 %**; из них:
- *на педагогический персонал - примерно 52%,*
- *на АУП - примерно 13 %*
- *на прочий персонал – примерно 35 %*
- **иные поощрительные и разовые выплаты** до **4 %** (при наличии средств экономии фонда оплаты труда)

1.4. Экономия по фонду оплаты труда распределяется: премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и иные поощрительные, разовые выплаты.

2. Условия и порядок премирования по итогам работы

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

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

- **в первое полугодие с января по июнь**,
- **во второе полугодие с июля по декабрь.**

2.2. Премиальные выплаты, по итогам работы работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени, а также на условиях совмещения должностей или внутреннего совместительства должностей, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ (количеству ставок заработной платы) по каждой должности.

2.3. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и установления премиальных выплат по итогам работы в Учреждении избирается **комиссия по премированию**.

В состав комиссии по премированию входят представители:

- педагогического персонала,
- учебно-вспомогательного персонала,
- обслуживающего персонала,
- мониторинговой группы (кроме руководителя Учреждения)

Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

Комиссия по премированию, по согласованию с представителем профсоюзной организации и представителем Наблюдательно совета от Учреждения, устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

2.4. Комиссия по премированию устанавливает премиальную выплату, исходя из 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 сумм, направленных на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и иные поощрительные, разовые выплаты).

2.5. Каждому показателю оценки (показателю стимулирования) деятельности работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. (Приложение № **10** 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.

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

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

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

педагогический персонал (старший воспитатель, воспитатели) – 100 баллов;

педагогический персонал (музыкальный руководитель, педагог ПДО, педагог –психолог, учитель – логопед, инструктор по физической культуре) – 60 баллов;

АУП (завхоз, шеф-повар) – 50 баллов

учебно-вспомогательный персонал (старшая медсестра)– 60 баллов;

прочий учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели) – 50 баллов;

обслуживающий персонал– 40 баллов;

2.7. ***<u>Порядок заполнения оценочных листов</u>***

2.7.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности, в разделе «самооценка». Работник ставит свою подпись под разделом «самооценка».

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

В состав мониторинговой группы входят: руководитель учреждения, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, заведующая хозяйством.

Состав мониторинговой группы утверждается приказом по учреждению.

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

- Воспитатели и прочий педагогический персонал – передают оценочный лист и портфолио старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели, работники пищеблока – передают оценочный лист старшей медицинской сестре;
- Работники из числа обслуживающего персонала – передают оценочный лист заведующему хозяйством.
- Старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз - передают оценочный лист руководителю учреждения.

2.7.4. ***Члены мониторинговой группы:***

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:

Мониторинговая группа 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;

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

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

- Рассчитывают «стоимость» единицы балла по каждой категории работников отдельно (долю планового размера стимулирующего фонда, которым учреждение располагает на момент установления премиальной выплаты по итогам работы работников учреждения, поделить на максимальное количество баллов по каждой категории работников отдельно).
- Определяют итоговый размер причитающейся премиальной выплаты по каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла (расчётную «стоимость» единицы балла, полученную по каждой категории работников отдельно, умножить на набранное 1 работником количество баллов).
- Проставляют итоговую сумму баллов в низу оценочных листов работников, и ставят свои подписи. Сам работник ставит свою подпись под строчкой «Всего баллов».

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

2.7.8. Комиссия по премированию принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее ½ +1 членов комиссии.

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

2.7.10. 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.

2.7.11. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии по премированию и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной

организации учреждения и представителем Наблюдательного совета. (Приложение **№ 11** к настоящему Положению)

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

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

При невозможности разрешения разногласий, данный вопрос выносятся на общее обсуждение.

2.7.13. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия за месяц, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

2.7.14. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и «стоимости» единицы балла.

«Стоимость» балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату и максимального количества баллов, которое возможно набрать всеми работниками учреждения по каждой категории отдельно.

Сложившаяся экономия стимулирующего фонда, направленного на данную выплату, распределяется между работниками, набравшими количество баллов свыше 70% от максимально возможного количества баллов, по каждой категории работников отдельно.

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 и Наблюдательным советом не требуется.

Сотрудникам, отказавшимся от самооценки выплата по итогам работы, не назначается. Сотрудники, уходящие в отпуск, заблаговременно обязаны подготовить оценочные листы с проведенной самооценкой, делегировать полномочия не допускается. Сотрудникам, находящимся на длительном лечении, допускается сохранение прежних показателей по итогам, но не более одного месяца.

2.7.15. Если работник является вновь принятым на работу, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком или из длительного административного отпуска, (данная категория работников не имеет возможности, набрать определенное количество баллов по оценочному листу в соответствии с занимаемой должностью), то ему назначается премиальная выплата сроком на 3 месяца:

Педагогические работники – до 3000 рублей,
АУП, медицинский персонал – до 3000 рублей,
Прочему персоналу – до 2000 рублей.

3.7.16. Если работник является вновь принятым на работу, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком или из длительного административного отпуска, (данная категория работников не имеет возможности, набрать определенное количество баллов по оценочному листу в соответствии с занимаемой должностью), то ему назначается премиальная выплата сроком на 6 месяца:

- **Педагогические работники – до 3000 рублей,**

3. Премиальных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премиальная выплата за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- премиальная выплата за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- премиальная выплата за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премиальная выплата за успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат;
- премиальная выплата за интенсивность труда

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

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в руб.
	1. Реализацию отдельных видов деятельности учреждения.	
1	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с разработкой и пополнением сайта ДОУ	до 3000 руб.
2	Выполнение дополнительного объема работ связанных с расчисткой крыш, удалением сосулек опиловкой деревьев, покосом травы.	до 2500 руб.
3	Выполнение дополнительного объема работ связанных переборкой гнилых овощей	до 1500 руб.
4	Выполнение дополнительного объема работ связанных с ведением и заполнением больничных листов	до 1000 руб.
5	Выполнение дополнительного объема работ связанного с выполнением отдельных функций, связанных с закупочной деятельностью в соответствии с ФЗ-44 "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	до 3000 руб.
6	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением обязанностей оператора: • электронной очереди АИС ДОУ, • электронная посещаемость в системе АИС ДОУ • АИС образования Кемеровской области • ЭШ 2.0	до 3000 руб. за каждый вид работы
7	Выполнение дополнительного объема работ связанных с сетевым взаимодействием: • с социальными центрами города • учреждениями искусства, культуры и спорта.	до 1000 руб. за каждый вид работы
8	Выполнение дополнительного объема работ связанных с доставкой писем и договоров и т.д.	до 1000 руб.
9	Выполнение дополнительного объема работ связанных с соблюдением охранно-пропускного режима: • на территории, прилегающей к зданию (игровые площадки, въезд на территорию)	до 2500 руб.
10	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с технологическим обслуживанием программы: «НоТ: «Учет по питанию ДДУ»	до 3000 руб.
11	Выполнение дополнительного объема работ связанных с соблюдением требований охраны труда, техники безопасности, антитеррористической и пожарной безопасности.	до 1500 руб.
12	Выполнение дополнительного объема работ связанных с ведением табеля учета рабочего времени	до 1000 руб.
13	Выполнение дополнительного объема работ связанного с уборкой холлов, лестничных пролетов, центрального входа и крыльца в период дежурства (не закрепленных должностной инструкцией)	до 1000 руб.

14	Выполнение дополнительных обязанностей по составлению смет, планов финансово-хозяйственной деятельности	до 2000 руб.
15	Выполнение дополнительного объема работ, по поддержанию санитарного состояния территории ДОУ и прилегающей части	до 3000 руб.
16	Выполнение дополнительных обязанностей по подготовке и предоставлению персонифицированных данных в Пенсионный фонд России	до 2000 руб.
17	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с погрузкой и разгрузкой товара	до 2000 руб.
18	Выполнение дополнительного объема работ, связанных шитьем и ремонтом штор, пастельного белья.	до 3000 руб.
19	Выполнение дополнительного объема работ связанных с ведением и заполнением папок: • пожарная безопасность • антитеррористическая защищённость • ГоиЧС • охрана труда	до 1000 руб. за каждую
20	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением дополнительных обязанностей оператора по заполнению модуля «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности» ГИС энергоэффективности.	до 1000 руб.
21	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с организацией сезонных мероприятий по благоустройству территории ДОУ (посадка, прополка и полив клумб в весенний, летний и осенний периоды; постройка снежных фигур в зимний период)	До 1500 руб.
22	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с организацией работы по БДД в ДОУ	до 1000 руб.
23	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с организацией театрализованной деятельности в ДОУ	до 3000 руб.
24	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с проведением родительских собраниях, присутствие в качестве докладчика.	1000 руб.
25	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с ремонтными работами в ДОУ	до 4000 руб.
26	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением дополнительных обязанностей оператора программы Doxell	до 2000 руб.
27	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с оздоровительными занятиями (комплексами) в ДОУ	до 2000 руб.
28	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением дополнительных обязанностей по ведению личных дел сотрудников и воспитанников учреждения	до 1000 руб.
29	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением дополнительных обязанностей ответственного за конкурсное движение в Учреждении.	до 3000 руб.
30	Выполнение дополнительного объема работ связанных с предоставлением оперативной аналитической информации по запросам различных организаций, качественную и своевременную сдачу отчетности	до 1000 руб.
31	За участие в праздничных мероприятиях в качестве ведущего	до 1000 руб.
32	Выполнение дополнительного объема работ связанных с постановкой прививок детям дошкольного возраста в соответствии с планом вакцинации	до 1500 руб.

33	Выполнение дополнительного объема работ связанных с выполнением оформительских и организационных работ: • выставка детских рисунков после каждого занятия с детьми, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам • оформление кабинетов, холлов и музыкального зала • за участие в разработке сценариев и участие праздниках и развлечениях	до 1000 руб. до 500 руб. до 1000 руб.
34	За своевременное пополнение развивающей среды дополнительным, нестандартным оборудованием, отвечающим требованиям реализуемой образовательной программы: • за шитье костюмом и изготовление атрибутов к сюжетно-ролевым играм; • за изготовление кукольных театров; • за изготовление дидактических игр и пособий, изготовление выносного материала и не стандартного оборудования	до 3000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб.
35	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с кружковой работы с детьми (проведение дополнительных развивающих занятий, выходящих за рамки реализуемой образовательной программы)	до 1000 руб.
36	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с участием в мониторинговой группе, премиальной комиссии.	до 2000 руб.
37	Выполнение дополнительного объема работ связанных с заполнением «Меркурий» государственная информационная система в области ветеринарии	до 1000 руб.
38	За разработку дидактических игр , методических рекомендаций	до 2000 руб.
39	Выполнение дополнительного объема работ связанных с организацией работы Консультационного пункта	до 1500 руб.
40	Выполнение дополнительных обязанностей: • по ремонту к различным играм, театрам; • по пошиву детских фартуков, головных уборов к разным видам дежурств и др; •по ремонту ковровых изделий; •по ремонту книг и наглядных пособий, игрового оборудования	до 1500 руб. до 3000 руб. до 1500 руб. до 2000 руб.
41	Выполнение дополнительных обязанностей по ремонту мебели, спортивного инвентаря и оборудования	до 3000 руб.
42	За участие в праздничных мероприятиях в качестве актера	до 500 руб.
43	За выполнение дополнительных обязанностей по оказанию помощи в одевании и раздевании воспитанников младших групп в период прогулки	до 500 руб.
44	За выполнение дополнительных обязанностей по сбору и складированию отходов на пищеблоке	до 500 руб.
45	За выполнение дополнительных обязанностей по обеспечению безопасности учреждения	до 3000 руб.
46	За выполнение дополнительных обязанностей по подготовке списков на прохождение сотрудниками медосмотров, флюорографии, сантехминимума	до 1000 руб.
47	За выполнение дополнительных обязанностей по волонтерству	до 1000 руб.

48	За выполнение дополнительных обязанностей по оформлению красочных информационных уголков для родителей ДОУ	до 2000 руб.
2. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;		
1	За организацию и проведение на базе учреждения мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели стимулирования работников учреждения по итогам работы.	до 3000 руб.
2	Выполнение дополнительного объема работ, связанных с руководством методическими объединениями: • районного уровня • городского уровня	 2000 руб. 3000 руб.
3.За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)		
1	За выполнение дополнительных работ при подготовке учреждения к: • отопительному сезону, • проведению ремонтных работ, • устранению аварийных ситуаций.	от 1 000 руб. до 10 000 руб.
4.За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
1	За успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат: • расчисткой крыш, • удалением сосулек, • опиловкой деревьев, • покосом травы, • подготовка к новому учебному году, • подготовка к летнему оздоровительному периоду • подготовка к зимнему периоду, • организация и проведение открытых, праздничных мероприятий и т.д.	от 1000руб. за каждый вид работы до 10 000 руб.
5. За интенсивность труда		
1	За отсутствие больничных листов в оценочный период (с учетом имеющихся средств в фонде стимулирования сотрудников в оценочный период); - педагогический персонал - прочий персонал	 от 100 до 500 рублей от 100 до 300 рублей

3.2. Выплаты производятся за фактически отработанное время и устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется руководителем учреждения 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.

Специальные выплаты.

К специальным выплатам относятся:

- специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения;
- специальная выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения.
- специальная выплата педагогическим и медицинским работникам (молодым специалистам) дошкольного образовательного учреждения;
- специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов.

3.4. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения устанавливается в следующих размерах:
- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;
- 885 рублей прочему педагогическому персоналу учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющему 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 оклад (должностной оклад) ставку заработной платы 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 руководителя учреждения.

3.5. Специальная выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения (далее выплата медицинским работникам) устанавливается в следующих размерах:
- 1885 рублей 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 подростков.

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.

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

3.6. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании в РФ».
Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.
К заявлению прилагаются 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.».
Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы».

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.
4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.
Премии к знаменательным датам, профессиональному празднику:
- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет) - до 2000 руб.
- к юбилейным датам работника (35, 40, 45, 50 и 55 лет) - до 3000руб.
- к юбилейным датам работника (60, 65, 70, 75 лет) – до 5000 руб.
- к праздничным дням и профессиональному празднику - до 5000 руб.;

4.3. При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения.
Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.
4.4. **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 (в зависимости от тяжести заболевания) – до 10 000руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 5000 руб.
- в связи с рождением ребенка – до 3000 рублей.
- В связи с вступлением в брак – до 3000 рублей.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

Согласовано
Председатель ПК
_____ О.А. Герасимова

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ № 151
«Детский сад общеразвивающего вид
_____ О.В. Неволесская
Приказ № 114/1 от 13.07.2020 г.

ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ № 151 «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА»

Кемерово, 2020 год

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 151
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития воспитанников
г. Кемерово пр. Октябрьский, 29 8(3842) 524329

ПРИКАЗ № 114/1

г. Кемерово

от «13» июля 2020 г.

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

В целях совершенствования действующей системы оплаты труда, в соответствии со статьей 45 Устава города Кемерово и на основании Постановления администрации г. Кемерово от 30.06.2020 года № 1765 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово»» и на основании принятого решения МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида», при согласовании с председателем профсоюзной организации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида» (далее – Положение) следующие изменения:
   1.1. Приложение № 8 к Положению изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу.
2. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ № 151 О.В.Неволесская
председатель ПК О.А. Герасимова

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 151 «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников»

Согласованно
Председатель ПО
_____ О.А. Перасимова

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ № 151
«Детский сад общеразвивающего вида»
_____ О.В. Неволесская
Приказ № 144/2 от 07.09.2020 г.

ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ № 151 «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА»

Кемерово, 2020 год

1. Пункт 8.2. Раздела 8 «Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения» изложить в следующей редакции:

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

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) устанавливается в соответствии с приложением № 14 к настоящему Положению. Группа по оплате труда руководителя определяется в соответствии с объемными показателями.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;
2-я группа - 1,7;
3-я группа - 1,6;
4-я группа - 1,5.

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 7 к настоящему Положению».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к «Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 151
«Детский сад общеразвивающего вида»

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.
«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 в области, соответствующей реализуемым дополнительным профессиональным программам повышения квалификации (или переподготовки), или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»)		1,7158	7409

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к «Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 151
«Детский сад общеразвивающего вида»

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

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

• Наименование учреждений	• Наименование должностей
• 1	• 2
• **1. Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2**	
• 1.1. Дошкольные образовательные учреждения, имеющие кроме групп общеразвивающих, комбинированных, оздоровительных, группы компенсирующей направленности	• Воспитатели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, инструкторы по физкультуре, музыкальные руководители, работающие в группах компенсирующей направленности, старшие медицинские сестры

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к «Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 151
«Детский сад общеразвивающего вида»

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	**Воспитатель** (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); **педагог дополнительного образования** (при совпадении профиля кружка, наименования лекций (занятий) по повышению квалификации (переподготовке) профилю работы по основной должности, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к «Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 151
«Детский сад общеразвивающего вида»

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

2. Объемные показатели деятельности образовательного учреждения.

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях дошкольного и дополнительного образования, детских домах	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, но не более 300
2. Количество обучающихся с ОВЗ в общеобразовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося	0,4, но не более 50
3. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
4. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - 1 квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
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	0,5
7. Наличие в общеобразовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная, художественная, спортивная школы, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)	за каждое УДО	15
8. Наличие оборудованного:	за каждую единицу	15

- стоматологического кабинета, - кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога, - сауны, - кабинета ЛФК, - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея, - лицензированного медицинского кабинета, - кабинета массажа, - гаража; - пищеблока; - ресурсного класса; - тренировочной квартиры		
- выгребных ям, котельных		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, - кабинета дополнительного образования, - мастерских	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, складов - огорода	за каждую единицу за каждую единицу	50 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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к «Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 151
«Детский сад общеразвивающего вида»

Порядок и условия распределения централизованного фонда МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

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

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

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

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 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: - с численностью до 500 человек - от 501 до 1000 человек - свыше 1001 человека	 3000 4000 5000
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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14
к «Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 151
«Детский сад общеразвивающего вида»

Оклады руководителей учреждений,
подведомственных управлению образования администрации города Кемерово

Наименование должности руководителя	Размер базового оклада, рублей	Оклад с учетом коэффициента по группе оплаты труда, рублей			
1	2	3	4	5	6
Руководители дошкольных образовательных учреждений		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
2-4 группы	13890,00	25002,00	23613,00	22224,00	20835,00
5-7 групп	15278,00	27500,00	25973,00	24445,00	22917,00
8-11 групп	16612,00	29902,00	28240,00	26579,00	24918,00
12-14 групп	17500,00	31500,00	29750,00	28000,00	26250,00
15-20 групп	18889,00	34000,00	32111,00	30222,00	28334,00
21-27 групп	20556,00	37001,00	34945,00	32890,00	30834,00
28-36 групп	22223,00	40001,00	37779,00	35557,00	33335,00
37 и более групп	25000,00	45000,00	42500,00	40000,00	37500,00

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 151
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития воспитанников»

650066, г. Кемерово, пр. Октябрьский, 29 8(3842) 524329

ПРИКАЗ № 144/2

г. Кемерово от «07» сентября 2020г.

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида»

В целях совершенствования действующей системы оплаты труда, в соответствии со статьей 45 Устава города Кемерово и на основании Постановления администрации г. Кемерово от 31.08.2020 года № 2407 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово»» и на основании принятого решения МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида», при согласовании с председателем профсоюзной организации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида» (далее – Положение) следующие изменения:

1.1. Пункт 8.2. Раздела 8 «Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения» изложить в следующей редакции:

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

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) устанавливается в соответствии с приложением № 14 к настоящему Положению. Группа по оплате труда руководителя определяется в соответствии с объемными показателями.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;
2-я группа - 1,7;
3-я группа - 1,6;
4-я группа - 1,5.

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 7 к настоящему Положению».

1.2. Пункт 1 второго квалификационного уровня Профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников таблицы «Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования» приложения № 1 к Положению изложить в следующей редакции:

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.

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 в области, соответствующей реализуемым дополнительным профессиональным программам повышения квалификации (или переподготовки), или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»)		1,7158	7409

1.3. Пункт 1.1. таблицы 1 «Учреждения и должности, работа в которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2 раздела 1 «За специфику работы в отдельных группах, ставки заработной платы и должностные оклады педагогическим и другим работникам повышаются в размерах:»

1.4.Приложения № 5 «Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы» изложить в следующей редакции:

• 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, комбинированных, оздоровительных, группы компенсирующей направленности	• Воспитатели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, инструкторы по физкультуре, музыкальные руководители, работающие в группах компенсирующей направленности, старшие медицинские сестры

1.5.Строку «Учитель, преподаватель» таблицы «Перечень должностей работников образования, должностные обязанности и профили работ которых совпадают» приложения № 6 к Положению изложить в следующей редакции:

1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, наименования лекций (занятий) по повышению квалификации (переподготовке) профилю работы по основной должности, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);

1.6.Пункт 1.2 раздела 1 «Объемные показатели деятельности образовательного учреждения» приложения № 7 «Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей» к Положению изложить в следующей редакции:

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях дошкольного и дополнительного образования, детских домах	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, но не более 300
2. Количество обучающихся с ОВЗ в общеобразовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося	0,4, но не более 50
3. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
4. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - 1 квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
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	0,5
7. Наличие в общеобразовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная, художественная, спортивная школы, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)	за каждое УДО	15
8. Наличие оборудованного: - стоматологического кабинета, - кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога, - сауны, - кабинета ЛФК,	за каждую единицу	15

- кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея, - лицензированного медицинского кабинета, - кабинета массажа, - гаража; - пищеблока; - ресурсного класса; - тренировочной квартиры		
- выгребных ям, котельных		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, - кабинета дополнительного образования, - мастерских	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, складов - огорода	за каждую единицу за каждую единицу	50 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

1.7. Пункты 2.2.2 и 2.3.3 раздела 2 «Перечень выплат стимулирующего характера, размеры и порядок их установления» приложения № 9 Порядок и условия распределения централизованного фонда МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида» Положения изложить в следующей редакции:

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

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

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 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: - с численностью до 500 человек - от 501 до 1000 человек - свыше 1001 человека	 3000 4000 5000
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

1.8. Раздел 9 «Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения» исключить из Положения.

1.9. Изменить нумерацию разделов

1.10.Дополнить Положение приложением № 14

«Оклады руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово»

аименование должности руководителя	Размер базового оклада, рублей	Оклад с учетом коэффициента по группе оплаты труда, рублей			
1	2	3	4	5	6
Руководители дошкольных образовательных учреждений		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
2-4 группы	13890,00	25002,00	23613,00	22224,00	20835,00
5-7 групп	15278,00	27500,00	25973,00	24445,00	22917,00
8-11 групп	16612,00	29902,00	28240,00	26579,00	24918,00
12-14 групп	17500,00	31500,00	29750,00	28000,00	26250,00
15-20 групп	18889,00	34000,00	32111,00	30222,00	28334,00

21-27 групп	20556,00	37001,00	34945,00	32890,00	30834,0
28-36 групп	22223,00	40001,00	37779,00	35557,00	33335,0
37 и более групп	25000,00	45000,00	42500,00	40000,00	37500,0

2. Действие норм внесенных изменений в Положение распространяются на правоотноше возникшие между работником и МБДОУ № 151 «Детский сад общеразвивающего вида 01.09.2020 года, кроме пунктов 1.1.,1.7. и 1.8., которые вступают в силу с 01.01.2021 года.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ № 151 _____ О. В. Неволесск
председатель ПО _____ О.А. Герасимо