

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ Попова Н.А.

Протокол № 20 от «25» февраля 2021г.



Утверждаю:
Заведующий МБДОУ №8 «Сказка»
Мальцева С.И.

_____ «25» февраля 2021г.



Положение

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №8
«Сказка» города Гурьевска**

(Новая редакция)

Принято
общим собранием
коллектива
Протокол № 20
От «25» февраля 2021г.

Согласовано:

Председатель Управляющего Совета МБДОУ
_____ Горбунова Н.Г.

От «25 » февраля 2021г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
комбинированного вида №8
«Сказка» города Гурьевска**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №8 «Сказка» города Гурьевска Кемеровской области (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных организаций Гурьевского муниципального округа, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №8 «Сказка» города Гурьевска (далее учреждение) устанавливается с учетом:

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

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

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского муниципального района, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 23.03.2011 № 408 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Гурьевского муниципального района»;

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

8) согласования с выборным профсоюзным органом;

9) Постановление Гурьевского муниципального округа от 24.02.2021 № 179 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Гурьевского муниципального округа, созданных в форме учреждений, и работников Управления образования администрации Гурьевского муниципального округа».

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного и местного бюджетов, может быть уменьшен только при условии

уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №8 «Сказка» города Гурьевска Кемеровской области (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам, 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 работников МДОУ «Детский сад комбинированного вида №8 «Сказка» города Гурьевска Кемеровской области, 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 размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

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

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

1.7. Увеличение (индексация) (должностных окладов), производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

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

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на

календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Гурьевского муниципального округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим Положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с первичной Профсоюзной организацией МБДОУ.

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

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада).

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

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

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №8 «Сказка» города Гурьевска и положения о стимулировании, согласованных с председателем первичной профсоюзной организации, Управляющим советом.

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

2.1.6. Доля централизованного фонда составляет 2% процента от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд;

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

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

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя: оклад, (должностной оклад), по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад);

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

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника предельными размерами не

ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), рассчитанные по формуле:

$Ор = (О \times К1) \times Кс$, где:

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

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

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за работу в сельской местности, входящих в перечень ($Кс = 1,25$);

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

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 5-8 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 8 к настоящему Положению).

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), работников специальных учреждений, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (приложение № 3 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы учреждения применяются к окладам (должностным окладам), работников следующих ПКГ:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых профессий в сфере образования;

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

общеотраслевых профессий рабочих в сфере образования.

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

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

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания, указанные в приложении № 4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам),

работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

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

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

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 4 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у

работника почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада) и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.7. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

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

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы работника или другие факторы.

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения в соответствии с положением об оплате труда.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) (без учета повышающих коэффициентов: Кс; К2; К3) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае выполнения работником должностных обязанностей менее чем на 1 ставку размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально установленной нагрузке.

2.3. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов)

2.3.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов) работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.4. Порядок и условия суммированной оплаты труда

2.4.1. Для сторожей учреждения вводится суммированный учет рабочего времени, учетным периодом считается календарный год.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

2.4.2. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

2.4.3. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается и регламентируется настоящим Положением.

2.5. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, устанавливаются в соответствии с 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».

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

20 часов в неделю - учителям-логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

25 часов в неделю - воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (речевые);

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

2.5.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.5.3 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений составляет 40 часов в неделю.

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

2.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

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

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

организацией и проведением методической, диагностической и

консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

2.6.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с проведением работы по дополнительным образовательным программам дошкольного образования, консультационными центрами, кабинетами, и другими видами дополнительной работы.

2.7. Порядок определения уровня образования

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

2.7.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов) работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

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

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

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

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов) предусмотренных для лиц,

имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

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

2.7.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в учреждениях, оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.7.5. Учителям-логопедам, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

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

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

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей),

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в

выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

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

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

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

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

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, Настоящим Положением учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; стимулирующие выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников организации, согласованным с первичной профсоюзной организацией и Управляющим Советом (Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом учредителя учреждения.

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, предусмотрен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу предусмотрен на определенный период времени, в размере до 2,0

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяется учредителем.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с положением об оплате труда в учреждении.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности учреждения и выплачиваются

по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы руководителя.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы учреждения (структурных подразделений учреждения) и руководителя предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (2 процента), на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Размер централизуемых средств в учреждении устанавливается учредителем учреждения.

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

5.7. УО АГМО учреждения установило предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности 4.

В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, устанавливает по согласованию: в отношении руководителя - с Гурьевской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данной организации, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

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

Учреждение принимает положения об оплате труда работников, по согласованию первичной профсоюзной организацией учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей

трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения".

7. Сроки действия настоящего положения

Настоящее положение действует с 01.09.2020 года и может быть пересмотрено по требованию одной из сторон его подписавших.

Приложение № 1
К Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 8
«Сказка» города Гурьевска

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <*>	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником. Согласно проведенной (СОУТ) специальной оценке условий труда кухонный работник, повар, младший воспитатель в размере 4 %.
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника.
1	2	3
	работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором <***>	освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
4	За сверхурочную работу <****>	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за

		сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
		В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
6	За работу в ночное и вечернее время	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году
7	Доплата до минимального размера труда	Согласно расчета

<*> При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и

(или) опасными и иными особыми условиями труда образовательной организацией, устанавливаются доплаты до 4%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579, или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.92 № 611, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями, и если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

<*> Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад) по совмещаемой должности.

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

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад
№8 «Сказка» города Гурьевска

Положение
о стимулировании работников МБДОУ «Детский сад №8 «Сказка»
города Гурьевска

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждением установлены следующие стимулирующие выплаты: премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии).

Конкретные виды выплат учреждение определены и утверждены настоящим Положением по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения, Управляющим Советом.

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

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя профсоюзной организации и представителя Управляющего совета.

Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются

работникам на основании результатов их деятельности за месяц. Стимулирующие выплаты по итогам работы производится в месяце, следующем за расчетным (расчетный период, за который производится начисление стимулирующих выплат – месяц).

Начисление стимулирующих выплат производится пропорционально отработанному в этом периоде (месяце) времени. При отсутствии работника на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске и других случаях, расчет стимулирующих выплат производится в зависимости от размера, должностного оклада за выполненный объем работы пропорционально отработанного времени в текущем периоде (месяце).

Размеры стимулирующих выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

2.3. Учреждение по согласованию с первичным профсоюзным органом и Управляющим советом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускаются. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

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

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

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

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

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

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на

данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода может производиться перерасчет стоимости балла стимулирующих выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждением установлен порядок и форма заполнения показателей стимулирования по видам стимулирующих выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения:

- сотрудники учреждения предоставляют оценочный лист членам комиссии в срок до 10 числа месяца следующего за расчетным;

- оценочный лист (приложение 11), содержащий сведения о достигнутой величине индикаторов премирования, выполнении показателей стимулирования, установленных настоящим Положением и являющихся основанием для премирования. При заполнении оценочного листа не все показатели стимулирования измеряются каждый оценочный период. Однако, их базисная оценка распространяется и на следующий расчетные периоды;

- пакет документов (портфолио), подтверждающей обоснованность выставленных баллов. Портфолио формируется согласно последовательности индикаторов в группе показателей стимулирования с указанием нумерации по индикаторам.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в срок до 15 числа, следующего за отчетным периодом представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат (с учетом коэффициента увеличения педагогической нагрузки в расчетном периоде);

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов

всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым – 100 баллов.

Учебно – вспомогательный персонал – 30 баллов- фельдшер, 50 баллов – делопроизводитель, младший воспитатель, 60 баллов- заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра.

Обслуживающий персонал-, 35баллов- сторож, дежурный , 40 баллов - повар, кухонный рабочий, 50 баллов- машинист по стирке белья, дворник.

2.7. Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с органом первичной профсоюзной организации, а также с Управляющим советом.

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

Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с органом профсоюзной организации и управляющим советом учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы.

2.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением с обязательным участием представителя профсоюзной первичной организации, а также представителя Управляющего совета.

Перечень показателей стимулирования отражается настоящим Положении, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

Стимулирующие выплаты за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на

повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда;

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам назначается в следующих размерах:

1885 рублей - фельдшерам, медицинским сестрам.

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

фельдшеры;

медицинские сестры.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

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

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей.

Выплата медицинским работникам 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 медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

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

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

3.1.2. «Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе и выплачивается ежемесячно в течении данного периода по основному месту работы. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается».

3.1.3. изложить в новой редакции:

«Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (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».

3.1.4. следующего содержания:

«Специальная выплата педагогическим работникам, являющихся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы».

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Управляющего совета по должностям работников.

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

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ) регламентируется настоящим Положением по следующим критериям и выплачивается в абсолютных величинах:

№	Виды надбавок, за которые устанавливается доплата	сумма	срок
3.4.1.	За напряженность труда, связанного с охраной объекта, увеличением объема работы, связанной с эксплуатацией электрооборудования пищеблока, обеспечение приема и хранения продуктов питания, а также в связи с увеличением документооборота и эксплуатацией компьютерной и офисной техники	1000	ежемесячно
3.4.2.	Выполнение обязанностей ответственного по О Т и ТБ	500	ежемесячно
3.4.3.	За исполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	500	ежемесячно
3.4.4.	За работу с электронным журналом «АИС – ДОУ», заполнение электронной таблицы посещаемости	1000	ежемесячно
3.4.5.	За работу связанную с применением вредных дезинфицирующих средств (усиленный режим)	200	По факту
3.4.6.	За работу по электронной обработке данных в АИС «ДОУ» и «Мониторинг АИС»	1000	ежемесячно
3.4.7.	Выполнение обязанностей ответственного по ПБ, выполнение обязанностей ответственного по ГО и ЧС, антитеррористической безопасности	500	ежемесячно
3.4.8.	Непосредственное участие в инновационных проектах, экспериментальной деятельности, профессиональных конкурсах:		

	- участие в проведении семинаров- практикумов по инновационной деятельности;	2000	По факту
	- разработка учебно-методических комплектов по теме инновационной деятельности;	2000	
	- непосредственное участие в разработке сценариев по инновационной деятельности;	1000	
	- участие в подготовке конкурсанта к конкурсу профессионального мастерства;	1000	
	- участие в конкурсах профессионального мастерства:		
	- уровень ДОУ;	500	
	- муниципальный уровень;	1000	
	- областной уровень;	1500	
	- всероссийский уровень.	2000	
3.4.9.	За работу с сайтом МБДОУ - обновление информации 1 раз в неделю в течение месяца	1000	ежемесячно
3.4.10.	За работы связанные с производственной необходимостью: - разгрузочно-погрузочные работы;	500	По факту
	- пошив костюмов;	500	
	- оформительская деятельность;	500	
	- проведение мониторинга.	500	
3.4.11.	За выполнение обязанностей ответственного за энергосбережение в МБДОУ	1000	ежемесячно
3.4.12.	За работу медико-психолого-педагогического консультационного центра	1000	По факту
3.4.13.	За исполнение обязанностей руководителя методического объединения	500	ежемесячно

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации и Управляющего совета.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в настоящем Положении, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Управляющим советом в виде

разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении, работников МБДОУ:

№	Премии к праздничным датам	размер
4.2.1.	К государственным праздникам (Новый год, 8марта, 23 февраля) всем работникам	100
4.2.2.	К профессиональному празднику День учителя педагогическим работникам, ко Дню матери для всех сотрудников имеющих детей.	200

4.3. Размер материальной помощи устанавливается учреждением в абсолютном значении к окладам (должностному окладу) работников МБДОУ:

№	Материальная помощь	размер
4.3.1	Рождение ребенка	500
4.3.2	К юбилейным датам работника (25,30,35,40,45,50,55,60,65,70)	250
4.3.3	Лечение работника, приобретение лекарств, оплата лечения	1000
4.3.4	Погребение близких родственников (родителей, детей, супругов)	1000
4.3.5	Для родителей выпускников образовательного учреждения (детского сада, школы)	500
4.4	Награжденным почетными грамотами и благодарственными письмами департамента образования и науки Кемеровской области, Администрации муниципального района, Управления образования АГМР, почетными званиями	1000

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

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат регламентируются настоящим Положением.

Приложение № 3
К положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад
№8 «Сказка» города Гурьевска

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы за специфику работы учреждения

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	За работу в дошкольных образовательных организациях (группах) для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития	0,15; 0,2 «**»

<*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), на коэффициент (0,15- 0,20, и конкретный размер этого повышения устанавливается учредителем дошкольных образовательных учреждений.

№ п/п	Перечень должностей работников дошкольных образовательных организациях за работу в группах, для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития (с нарушениями речи, зрения), дающих право на повышение оклада (должностного оклада), платы на коэффициент 0,15
1	Старшая медицинская сестра
2	Младший воспитатель

№ п/п	Перечень должностей работников дошкольных образовательных организациях за работу в группах, для воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития (с нарушениями речи, зрения), дающих право на повышение оклада (должностного оклада), платы на коэффициент 0,20
3	Музыкальный руководитель
4	Воспитатель
5	Педагог-психолог
6	Учитель-логопед
7	Старший воспитатель

Приложение №4
К положению об оплате
труда работников
МБДОУ «Детский сад №8
«Сказка» города Гурьевска

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

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	0,1
Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник» установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

Приложение №5
К положению об оплате
труда работников
МБДОУ «Детский сад №8
«Сказка» города Гурьевска

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, 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 дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4416
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	5298
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		4318		
1	музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование);		1,7158	7409
2	музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	8706
3	музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	9447
3 квалификационный уровень		4318		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки		1,7158	7409

	«Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)			
2	Воспитатель, (высшее профессиональное образование); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»);		1,8880	8152
3	Воспитатель, педагог-психолог, <***> (I квалификационная категория)		2,1878	9447
4	Воспитатель; педагог-психолог; <***> (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
4 квалификационный уровень		4318		
1	старший воспитатель, <***>, (высшее профессиональное образование); учитель-логопед (высшее дефектологическое образование).		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 №6
 К положению об оплате
 труда работников
 МБДОУ «Детский сад №8
 «Сказка» города Гурьевска

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

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиона льно- квалификаци онной группе, руб.	Повышаю щий коэффицие нт	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
	1 квалификационный уровень	3135		
	Делопроизводитель;		1,4081	4414
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
	2 квалификационный уровень	3238		
1	заведующий хозяйством;		1,6362	5298

Приложение №7
К положению об оплате
труда работников
МБДОУ «Детский сад №8
«Сказка» города Гурьевска

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
2 квалификационный уровень		3238		
1	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	4769
2	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,6363	5298
3	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		1,8000	5828
4	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		1,9637	6358
4 квалификационный уровень		3238		
1	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющий		1,8000	5828

	квалификационной категории);			
2	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий II квалификационную категорию);		1,9637	6358
3	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий I квалификационную категорию);		2,1278	6890
4	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию);		2,3465	7598

Приложение № 8
К положению об оплате
труда работников
МБДОУ «Детский сад №8
«Сказка» города Гурьевска

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

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессион ально- квалификац ионной группе, руб.	Повышаю щий коэффици ент	Оклад, должностно й оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
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		1,2597	3709
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)		1,3196	3885
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		3238		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено		1,2545	4062

	присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
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

Приложение № 9
К положению об оплате
труда работников
МБДОУ «Детский сад №8
«Сказка» города Гурьевска

**Перечень
категорий работников основного персонала
для определения должностного оклада руководителя учреждения**

№ п/п	Наименование основных государственных услуг, работ	Категории работников
1	2	3
1	Услуги по содержанию воспитанников в образовательных организациях	Воспитатель (включая старшего), педагог-психолог, младший воспитатель, помощник воспитателя, медицинская сестра

Приложение № 10
К положению об оплате
труда работников
МБДОУ «Детский сад №8
«Сказка» города Гурьевска

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения.	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

Приложение № 11
К положению об оплате
труда работников
МБДОУ «Детский сад №8
«Сказка» города Гурьевска