

СОГЛАСОВАНО

Первичная профсоюзная организация
МАДОУ «Детский сад №210»
председатель

 М.В.Калининская



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ
«Детский сад №210»

 Н.С.Медведева
Приказ № 777 от 1.02.2016



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

г. Новокузнецк

2016 г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №210» (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №210», далее Учреждение реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования и дополнительные общеразвивающие программы дошкольного образования.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;
- 8) Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений»;
- 9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 10) согласования с первичной профсоюзной организацией муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №210», далее ППО работников Учреждения.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств в бюджете Новокузнецкого городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

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

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

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

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) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения, 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 бюджета Новокузнецкого городского округа, 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. Централизованный фонд, для установления стимулирующих выплат заведующего Учреждением устанавливается учредителем. Процентное соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда определяется действующим штатным расписанием Учреждения.

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), ставкам заработной платы 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 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 данным Положением, согласованным в установленном порядке с ППО работников Учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и в абсолютном значении.

2.1.4. Заведующий Учреждением при формировании и утверждении штатного расписания учитывает:

1) установленные размеры нормативов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования по средствам выделения субвенций:

- областного бюджета - педагогическому персоналу,
- местного бюджета - прочему персоналу.

2) в пределах базовой части фонда оплаты труда, далее ФОТ следующее распределение базового ФОТ между категориями работающих:

$ФОТб = ФОТбпед. + ФОТ Б пр.$, где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ б пед. – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТб пр. – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда

работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании настоящего Положения, согласованного с ППО работников Учреждения. Положение о стимулировании работников Учреждения в приложении к настоящему Положению.

2.1.6. Процентное соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда определяется в соответствии с действующим штатным расписанием на основании тарификации работников Учреждения.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов 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 заведующему Учреждением.

Стимулирующие выплаты заведующего Учреждением производятся за выполнение показателей стимулирования на основании правового акта учредителя Учреждения, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

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

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

2.2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за наличие у работников ученой степени, почетного звания;

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

2.2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП - заработная плата работника;

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

$Ор = (О \times К1)$, где:

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

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

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

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

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников в соответствии с приложение № 3 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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 стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

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

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, ведомственного знака отличия (далее – почетное звание) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, приведены в приложении №4 к настоящему Положению.

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

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

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

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

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе. При наличии у работника двух почетных званий упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

Увеличение размера оклада работника производится при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, со дня присвоения, награждения.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению на календарный год.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим Учреждением в отношении конкретного работника персонально по согласованию с ППО работников Учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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.

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

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

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, зависит от размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ_{тп} = ((Op) + (Op \times K2) + (Op \times K3)) + ((Op) \times (K4))$, где:

$ФОТ_{тп}$ - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, руб.;

Op - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

$K2$ - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы за специфику работы учреждения;

$K3$ - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

$K4$ - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

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

2.3.2. Оплата труда педагогических работников Учреждения, исчисляется на основании ставок заработной платы по установленным им окладам соответствующих ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Оплата труда педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на различных должностях и имеющих квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей профилей работ.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения.

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

- изменения группы по оплате труда Учреждения – для заведующего Учреждением;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (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 разряда оплаты труда, производится с момента наступления этого права.

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха 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 (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства здравоохранения РФ № 225, Министерством обороны РФ № 194, Министерством внутренних дел РФ № 363, Министерством юстиции РФ № 126, Министерством образования РФ № 2330.

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

- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;
- 36 часов в неделю – воспитателям, педагогу-психологу;
- 20 часов в неделю – учителям-логопедам.

Режим рабочего времени для педагога-психолога устанавливается в пределах 36-часовой рабочей недели и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки,

анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышение своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться по согласованию с заведующим Учреждением как непосредственно в Учреждении, так и за его пределами.

2.5.4. Норма часов других работников, в том числе заведующего Учреждением устанавливаются в астрономических часах – 40 часов в неделю.

2.6. Порядок определения уровня образования.

2.6.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (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).

2.6.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются к педагогу-психологу.

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

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

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

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

2.6.4. Музыкальный руководитель, окончивший консерваторию, музыкальное отделение и отделение клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.6.5. 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 заведующим Учреждением на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

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 регулируются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с решением комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, приложением к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

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, расширением зоны обслуживания;

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. 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), ставки заработной платы 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 локальным нормативным актом 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 заведующему, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж, интенсивность, качество, высокие результаты работы и иные поощрительные 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. На выплаты стимулирующего характера направляется часть средств от фонда оплаты труда (с учетом централизованного фонда) в соответствии с действующим штатным расписанием в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №2 «Положение о стимулировании работников» к настоящему Положению.

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты при приеме на работу работника устанавливаются премиальной комиссией по согласованию с заведующим Учреждением при наличии экономии плановой доли стимулирующего фонда за отчетный период, но не более 50% от стоимости среднего количества баллов по итогам работы категории работников к которой отнесен принятый работник.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за отработанное время в текущем расчётном периоде выплачиваются работнику по расчётам за истекший период полностью в день увольнения.

5. Порядок и условия оплаты труда заведующего Учреждением

5.1. Заработная плата заведующего Учреждением состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя 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) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

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

Размер должностного оклада руководителя (ДО рук.) определяется соотношением:

$ДО\ рук. \leq ЗПср.осн.перс. \times Кот$, где:

ЗПср.осн.перс. - размер средней заработной платы работников основного персонала. Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении № 12 к настоящему Положению;

Кот - коэффициент, на основании которого определяется группа, по оплате труда руководителя исходя из объемных показателей.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются учредителем.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения размер должностного оклада руководителя учреждения на календарный год определяется учредителем.

5.3. К должностному окладу заведующего Учреждением может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы. Порядок установления персонального повышающего коэффициента определяется учредителем.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается только на определенный период времени.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада заведующего Учреждением на данный коэффициент. Персональный повышающий коэффициент устанавливается заведующему Учреждением по совокупности критериев.

5.4. Заведующему Учреждением устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о распределении централизованного фонда, утвержденным учредителем, согласованным с территориальной организацией профсоюза и органом государственного-общественного управления.

5.5. В установленном учредителем порядке в Учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения (но не более 3

процентов), на выплаты стимулирующего характера заведующего Учреждением.

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

5.6. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности Учреждения в абсолютных размерах.

6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего Учреждением

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ 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 по видам предоставляемых услуг и работ за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

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

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

6.3. В составе средней списочной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг, работ учитывается численность работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и являющихся внешними совместителями.

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

Численность работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в Учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ как один человек (целая единица).

6.5. Работники основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и

работ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ 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 пятидневной рабочей недели:

40 часов - на 8 часов;

36 часов - на 7,2 часа;

30 часов - на 6 часов;

24 часа - на 4,8 часа;

20 часов – на 4 часа.

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

6.6. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работавших на условиях неполного рабочего дня согласно п.6.5 настоящего Положения.

6.7. Учредитель устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего бюджетным Учреждением и средней заработной платы основного персонала Учреждения в кратности от 1 до 3.

Соотношение формируется с учетом заработной платы, выплачиваемой за счет всех финансовых источников Учреждения, и рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7. Заключительные положения

Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим Учреждением в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности работников (профессий рабочих) Учреждения.

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

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

Положение об оплате труда работников Учреждения, принимается общим собранием работников по согласованию с ППО Учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, не противоречащие трудовому законодательству решаются общим собранием работников по согласованию с ППО.

Срок настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся решением общего собрания работников Учреждения, утверждаются приказом заведующего.

Перечень и условия установления компенсационных выплат

Наименование выплаты		Комментарии, размеры компенсационных выплат
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по итогам аттестации рабочего места		Приказ Госкомитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579, приказ Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611, приказ Министерства Российской Федерации «О службе охраны труда образовательного учреждения» от 11.03.1998 г. № 662
<i>1. делопроизводитель</i>	Ведение установленной документации на компьютере и множительной технике (п.1.164)	12%
<i>2. Младший воспитатель</i>	За работу с хлорсодержащими препаратами, дезинфицирующими, чистящими и моющими средствами, разрешенными к применению (п.1.155, 1.159)	12%
<i>3. Машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья</i>	1.Стирка, сушка, глаженье спецодежды (п. 1.151) 2. Стирка белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств (п.1.156) 2. Кипячение белья и спецодежды	12%
<i>4. Шеф-повар, повар</i>	Разделка сырого мяса, рыбы вручную (п.1.154) Работа у горячей плиты по приготовлению пищи (п.1.152)	12%
<i>5. Кухонный рабочий</i>	Первичная обработка мяса, рыбы (п.1.153) Обработка ведер из-под отходов хлорным раствором(п.1.159) Обработка оборудования, инвентаря с применением химических средств (п.1.155)	12%
<i>6. Грузчик</i>	Перенос мебели, различных предметов в помещениях МБДОУ (п.1.153) Погрузка-разгрузка продуктов и хозяйственных товаров (п.1.153)	12%

7. Уборщик производственных и служебных помещений (бассейна)	Уборка помещений с применением средств, санузлов с применением дезинфицирующих, чистящих и моющих средств (п.1.155) (п.1.159) работа в закрытом плавательном бассейне (п.1.179)	12%
8. Уборщик производственных и служебных помещений	Уборка помещений с применением средств, санузлов с применением дезинфицирующих, чистящих и моющих средств (п.1.155) Уборка санузлов с применением дезинфицирующих средств (п.1.159)	12%
9. Медсестра бассейна, инструктор по физической культуре в бассейне	Работа в закрытом плавательном бассейне (п.1.179)	12%
10. Медсестра	Работа с дезинфицирующими растворами (п.1.159) Работа с живыми вакцинами (п.1.85) Контакт с инфекционными больными и очагом инфекций во время карантина (п.1.158) Работа на педикулез, чесотку и обследование на энтеробиоз	12%
11. Кладовщик	Расположение продуктов в кладовой, Уборка кладовых с применением химических и дезинфицирующих средств (п.1.159) Моет тару и технологическое оборудование с применением химических веществ (п.1.155) Выдает продукты в соответствии с весом, указанным в меню, производя операции по разделке мяса и рыбы вручную (п.1.154)	230 руб.
12. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30%, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику.	
13. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	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 без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема	

	<p>работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.</p> <p>Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.</p>
14. За сверхурочную работу	<p>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 могут определяться коллективным договором или трудовым договором.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p> <p>Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.</p>
15. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:</p> <p>работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
16. За работу в ночное и вечернее время	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.</p> <p>Каждый час работы в ночное время (в период с 22 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%, в вечернее время – 20% 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.</p>
17. Доплаты до минимального размера оплаты труда	Согласно действующего законодательства Российской Федерации

ПОЛОЖЕНИЕ **о стимулировании работников**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников Учреждения осуществляется в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
- развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач;
- успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;
- оказания материальной помощи работникам.

Основанием для стимулирования работников Учреждения является:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение Устава;
- соблюдение 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, заведующей;
- исполнение решений педагогического совета.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (далее – стимулирующий фонд) формируется за счет плановой доли стимулирующей части фонда оплаты труда, сложившейся экономии фонда оплаты труда (тарифной и компенсационной части) и неиспользованных плановых средств стимулирующего и централизованного фондов.

1.3. Стимулирующий фонд устанавливается на следующие виды выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы -**60%**;
- выплаты за стаж, интенсивность, качество, высокие результаты работы и иные поощрительные выплаты -**40%**.

1.4. Неиспользованные средства за стаж, интенсивность, качество, высокие результаты работы и иные поощрительные выплаты в отчетном периоде направляются на премиальные выплаты по итогам работы и распределяются в текущем месяце.

1.5. Экономия плановой доли стимулирующего фонда за отчетный период используется только на стимулирующие выплаты.

1.6. При отсутствии обеспечения стимулирующих выплат финансовыми средствами, выплаты могут быть уменьшены или отменены на определенный срок по согласованию с ППО.

1.7. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию, далее комиссия. Комиссия избирается общим собранием работников сроком на календарный год, с обязательным участием в ней представителя ППО. Состав комиссии утверждается приказом заведующего Учреждением.

1.8. До 15 числа отчетного периода каждый работник предоставляет в комиссию показатели эффективности деятельности (оценочные листы).

1.9. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие.

1.10. Работники и заведующий Учреждением имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

1.11. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.12. Решение комиссии по премированию оформляется протоколом, на основании которого заведующий Учреждением издает приказ о выплатах из стимулирующего фонда.

2. Права и обязанности комиссии по премированию

2.1. *Члены комиссии имеют равные права:*

2.1.1. Запрашивать предоставление необходимой информации для установления стимулирующих выплат.

2.1.2. Рассматривать представленные работниками показатели эффективности деятельности (оценочные листы).

2.1.3. Производить перерасчет стоимости единицы (балла) премиальных выплат по итогам работы и размер начисленных выплат.

2.1.4. Принимать решение о размере выплат открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины ее членов.

2.1.5. При явно выраженной положительной или отрицательной динамике трудовой деятельности работника пересматривать вопрос об изменении размера стимулирующих выплат в течение отчетного периода.

2.1.6. В случае неисполнения одного из оснований выплат снижать или не начислять стимулирующие выплаты.

Решение комиссии по снижению или отмене стимулирующих выплат доводится до работника под роспись.

2.1.7. В случае выявления расхождений в оценках одного и того же индикатора, принимать меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в оценочных листах).

2.1.8. При принятии решения вносить исправление в показатели эффективности деятельности работника (оценочный лист). При внесении исправлений рядом проставляется подпись лица, внесшего исправления. В случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования. Данные о принятии решения по разногласиям отражаются в протоколе заседания комиссии и показателях эффективности деятельности (оценочном листе) работника. Работник знакомится под роспись с решением комиссии и выражает свое согласие (несогласие).

2.2. *Члены комиссии обязаны:*

2.2.1. Осуществлять работу в соответствии с настоящим Положением.

2.2.2. Созывать заседание комиссии не реже 1 раза в полугодие.

2.2.3. Доводить до сведения работников стоимость единицы балла.

2.2.4. Своевременно предоставлять заведующему Учреждением протокол о распределении стимулирующих выплат.

3. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

3.1. Размер премии по итогам работы устанавливается из расчета **60%** стимулирующего фонда оплаты труда

административно-управленческому и педагогическому персоналу – за полугодие,

учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу - за полугодие в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

3.2. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

3.3. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по категориям работников:

- воспитатели,

- прочий педагогический персонал (специалисты),
- административно-управленческий персонал (заведующий),
- учебно-вспомогательный персонал,
- младший обслуживающий персонал.

на основании достижений, установленных для каждой категории работников, показателей эффективности их деятельности. Каждому из показателей эффективности деятельности по категориям работников устанавливаются критерии и индикаторы измерения показателей приложение №3.1 к настоящему Положению.

3.4. Премияльные выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, работающим на условиях совместительства.

3.5. Значение индикатора достижения оценивается определенным количеством баллов.

Сумма баллов по индикаторам достижения, дает итоговое количество баллов по одному показателю эффективности деятельности категорий работников.

Общая сумма баллов показателей эффективности деятельности по определенной категории работников составляет максимальное количество баллов.

3.6. Максимальное количество баллов по категориям работников:

- воспитатель (старший воспитатель) – 100 баллов;
- педагогический персонал (специалисты) – 100 баллов;
- медицинский персонал, заведующий хозяйством – 90 баллов;
- учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал (за исключением медицинского персонала) – 50 баллов.

3.7. Расчет стоимости одного балла для исчисления суммы премиальных выплат по итогам работы высчитывается по следующему алгоритму:

- устанавливается сумма средств на выплаты по итогам работы;
- просчитывается общее количество набранных баллов по всем категориям работников;
- производится расчет стоимости одного балла по формуле: сумма средств, выделенная на выплаты по итогам работы, делится на общее количество баллов.

Стоимость балла доводится до сведения работников.

3.8. Выплата может быть отменена полностью в случаях:

- неисполнения работником одного из оснований выплат;

- В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчётный период, в котором совершено нарушение, не начисляются.

3.9. Выплата в случае отсутствия на рабочем месте (очередных или дополнительных отпусков, лист по нетрудоспособности) производится пропорционально отработанного времени по алгоритму: размер премиальной выплаты работника делится на количество рабочих дней в месяце и умножается на количество фактически отработанных работником дней.

3.10. На основании протокола оценки эффективности деятельности работников, заведующий Учреждением издает приказ, который согласовывается с Первичной профсоюзной организацией. Согласованный приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат.

4. Выплаты за стаж, интенсивность, качество, высокие результаты работы и иные поощрительные выплаты

4.1. Размер выплат за стаж, интенсивность, качество, высокие результаты и иные поощрительные выплаты устанавливаются из расчета **40%** стимулирующего фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты за стаж, интенсивность, качество, высокие результаты работы и иные поощрительные выплаты рассматриваются премиальной комиссией, согласовываются с ППО и назначаются приказом заведующего Учреждением.

4.3. **Выплаты за стаж работы в Учреждении** устанавливаются всем категориям работников Учреждения по показателям стажа.

4.3.1. Выплата за стаж непрерывной работы назначается ежемесячно, независимо от фактически отработанного времени в отчетном периоде, в абсолютном значении при достижении определенного стажа работы в Учреждении:

Показатели	Размер премий в денежном выражении
От 0 лет до 5 лет	100 руб.
От 5 лет до 10 лет	200 руб.
От 10 лет до 15 лет	400руб.
От 15 лет и выше	500 руб.

4.3.2. Выплата за стаж работы не назначается:

- работающим на условиях совместительства;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

4.3.3. Стаж работы определяется на первое сентября каждого года и подлежит изменению при достижении необходимого показателя по стажу.

4.4. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются по результатам работы за истекший период в абсолютном и процентном значении.

4.4.1. При отсутствии обеспечения финансовыми средствами стимулирующего фонда оплаты труда в отчетный период, данные выплаты могут быть уменьшены или отменены с обязательной выплатой в следующих отчетных периодах по решению премиальной комиссии и согласованию с ППО.

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

- **премии** за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы - перекомплект);

- **специальные выплаты** медицинским работникам, воспитателям, младшим воспитателям, младшим воспитателям семейных групп, являющихся структурными подразделениями Учреждения, педагогическим работникам (старшему воспитателю, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю) осуществляющим свою деятельность с воспитанниками Учреждения, молодым специалистам.

4.4.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам одновременно по видам работ и факту их выполнения:

виды работ	Размер премии
<i>1. Работы, не учтенные в должностных обязанностях работников, непосредственно не связанные с образовательным процессом</i>	(руб.)
<ul style="list-style-type: none"> - за организацию работы профсоюзного комитета (его членам); - работа с сотрудниками и ведение необходимой документации по охране труда - ведение документации по кадрам - работа с сотрудниками и ведение необходимой документации по ГО и ЧС, пожарной безопасности; - за выполнение обязанностей диетсестры; - обеспечение работы и обслуживание сайта учреждения в сети «Интернет» - сбор информации и работа в областной программе мониторинга АИС (по факту выполненной работы): <ul style="list-style-type: none"> • обработка информации за месяц; • обработка информации за месяц + обработка дополнительной информации. - за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей (общественный инспектор по охране прав детства) - сезонные работы (связанные с обилием снегопада, очистка ливневых стоков, покос травы, вырезка кустарников, очистка листвы) - пошив изделий повышенной сложности (костюмы) - перевозка белья в прачечную - генеральная уборка пищеблока 	<ul style="list-style-type: none"> 1000 5000 1000 5000 3000 3000 1500 3000 1500 1000 3000 3000 1000
<i>2. Реализацию отдельных видов деятельности Учреждения, качественный результат</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение праздников и развлечений в роли: <ul style="list-style-type: none"> ▪ основная роль, ▪ основная роль в нескольких сценариях, ▪ эпизодическая роль. - участие в работе творческих и рабочих групп; - разработка инновационных проектов 	<ul style="list-style-type: none"> 1000 2000 500 500 500
<i>3. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - проведение срочных хозяйственных ремонтных и строительных работ в зависимости от объема и сложности: <ul style="list-style-type: none"> ▪ повышенная сложность и большой объем; ▪ сложные, но срочные; ▪ срочные, но не сложные ▪ выполнение разовых не срочных поручений ▪ выполнение разовых сложных поручений - обеспечение безопасности жизнедеятельности учреждения (БЖ ДОУ) (размер установленной премиальной выплаты делится на количество рабочих дней в месяц и умножается на количество фактически отработанных дней) 	<ul style="list-style-type: none"> 5000 3000 2000 500 1000 2000
<i>4. Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - реализация региональных, муниципальных целевых программ (социально-гигиенический мониторинг); - участие в мероприятиях районного, городского, регионального уровня: <ul style="list-style-type: none"> ▪ разработка сценария, программы, ведение мероприятий, ▪ обеспечение мероприятий мультимедийным сопровождением, оформление буклетов, презентаций и др. ▪ выступление, доклад по теме, мастер-класс - руководство и организация работы районных профессиональных объединений (реализация плана по факту проведенной работы); 	<ul style="list-style-type: none"> 3000 3000 5000 3000 2000

<ul style="list-style-type: none"> руководство творческой группой федеральной инновационной площадки 	10000
5. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качество	
- сезонная заготовка овощей на хранение	1000
- доставка в Учреждение материалов и оборудования (транспортировка), транспортные расходы	3000
6. Интенсивность труда	
<p>- фактическая наполняемость группы выше нормы во всех возрастных группах</p> <p>$ФД - НД = Рз / Рд / 15(20) = Кф \times Ок$</p> <p>разница факта и норматива детодней за расчетный месяц делится на количество рабочих дней в данный месяц, результат делится на норму наполняемости = коэффициент х на оклад работника</p>	<p>%</p> <p>от должностного оклада</p>

4.4.4. Специальная выплата (далее выплата) выплачивается при выполнении работником должностных обязанностей по основному месту работы. Выплата назначается приказом заведующей Учреждением на квартал, в установленном абсолютном значении при соблюдении следующих условий по категориям:

1885 рублей - медицинской сестре

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации;

1885 рублей - воспитателю, младшему воспитателю;

1000 рублей - младшему воспитателю семейных групп, являющихся структурными подразделениями Учреждения;

885 рублей - педагогическим работникам (старший воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед);

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

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

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

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Кемеровской области и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

Молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам).

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

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

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

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

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения, копия трудовой книжки;
- копия приказа заведующей Учреждением о назначении на должность.

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.

4.5. **Выплаты за образцовое качество выполняемых работ** выплачивается работникам единовременно при условии:

Условия предоставления стимулирующих выплат	Размер премии
- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации; Губернатором Кемеровской области	5000 3000
- присвоение почетных званий Российской Федерации, - награждение знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области	5000 3000 3000
-награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом <ul style="list-style-type: none"> ▪ Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, ▪ муниципального образования города Новокузнецка, районного отдела образования, ▪ дошкольного образовательного учреждения. 	3000 2000 1000

4.6. **Иные поощрительные, разовые выплаты и материальная помощь:**

4.6.1. Поощрительные выплаты устанавливаются работникам на основании решения премиальной комиссии по согласованию с ППО или приказа заведующей Учреждением.

4.6.2. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих право на получение материальной помощи

Наименование разовых выплат	Размер премии
Премии к праздничным датам и профессиональным праздникам (день Дошкольного работника, День учителя, 23 февраля, 8 марта, Новый год) – работникам, проработавшего в учреждении не менее 1 года	1000
Материальная помощь (похороны близких родственников, свадьба работника или его близких родственников, несчастный случай и др.) – работникам, проработавшего в учреждении не менее 1 года	1000
Материальная помощь при длительном заболевании, требующем дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами, – работнику, проработавшего в учреждении не менее 1 года	1000
Материальная помощь при тяжелом финансовом положении, связанным с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства) – работнику, проработавшего в учреждении не менее 1 года	3000
Юбилейные даты учреждения (50, 60, 65, 70, 100 лет) – работникам, проработавшим в Учреждении не менее 3 лет	1000

Приложение №3
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад №210»
от 01.04.2016г.

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),
ставке заработной платы за специфику работы
учреждения (К2)**

№ п/п	Специфика работы	Размер повыша ющих коэффиц иентов
1	2	3
1	За работу в специальных группах компенсирующей направленности для детей с нарушениями речи	0,2<*>

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на коэффициент 0,20, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми.

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),
ставке заработной платы**

№ п/п	Категория должностей	размер повышающих коэффициентов
	Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (К 3)	
1	Работникам учреждения, имеющим почетные звания, ведомственные знаки отличия: «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 Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации».	0,1

Приложение №5
к Положению об оплате
труда работников МАДОУ
«Детский сад №210»
от 01.04.2016г.

	Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) за уровень профессиональной подготовки, степень самостоятельности и ответственности, сложность и важность выполняемой работы (К 4)	
1	Старшему воспитателю	0,15
2	Заведующему хозяйством	0,1

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

№ п/ п	Наименование должностей	Оклад, должностной оклад (ставка)
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала	
1	Младший воспитатель (без требований к образованию)	2460
2	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)	2796
3	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)	3354
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)	5697
2	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»)	4468
3	Воспитатель (I квалификационный уровень)	3125
4	Воспитатель (II квалификационная категория)	5251
5	Воспитатель, педагог-психолог (I квалификационная категория)	5697
6	Воспитатель, педагог-психолог (высшая квалификационная категория)	6145
7	Старший воспитатель, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование)	4916
8	Руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-логопед (I квалификационная категория)	5697
9	Руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-логопед (высшая квалификационная категория)	6145
	Профессиональные квалификационные группы медицинских работников	
1.	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию);	3690
2.	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию);	4026
3.	Медицинская сестра по массажу (имеющая высшую квалификационную категорию);	4810
	Профессиональные квалификационные обслуживающего персонала	
1.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2237
2.	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2349

3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2572
4	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3019
5.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные и ответственные работы	4026