-

порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников,

непосредственно осуществляющих учебный процесс;

- порядка и условий почасовой оплаты труда;

- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;

- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;

- порядка и условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;

- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения;

- порядка и условий установления компенсационных выплат;

- порядка и условий установления стимулирующих выплат;

- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения.

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

2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

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

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за почетное звание;

- 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.

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП=(Ор)+((Ор) х К3) + КВ + СВ, где

ЗП - заработная плата работников;

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

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

КВ - компенсационные выплаты работникам;

СВ - стимулирующие выплаты работникам.

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

Ор = (ОхК1), где

О - минимальный размер к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы по занимаемой должности по ПКГ, руб.;

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

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

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливается по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 1-4 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 устанавливается работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

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

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

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

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

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) заработной платы работников групп компенсирующей направленности, а также работников со спецификой работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (К2) за специфику работы.

2.1.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в Приложении [6](#P2197) к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (Приложение № 7).

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), 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 звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

**Раздел 3. Порядок определения расходов на оплату труда работников**

**Учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работникам Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

3.2.2. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Учреждения приведен в разделе 10 настоящего Положения.

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

Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения приведен в **Разделе 11** настоящего Положения.

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

Средства централизованного фонда Учреждения направляются на стимулирование труда руководителя Учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где

ФОТ ц - централизованный фонд,

ФОТ оу - фонд оплаты труда Учреждения,

ц - централизованная доля ФОТ, %

3.2.5. Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), руководитель Учреждения вправе направить на увеличение ранее установленного размера премиальной выплаты за показатели стимулирования педагогических работников Учреждения, путем пересчета стоимости балла, исходя из сложившегося размера экономии.

3.2.6. Перечень выплат, условия и порядок их установления регламентируется Постановлением администрации г. Кемерово № 70 от 03.06.2011.

**Раздел 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы**

**педагогических работников Учреждения**

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

4.1. Тарифной частью заработной платы работников Учреждения, является установленный им с учетом выполненного объема работ оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по соответствующей ПКГ (Приложения № 1-4 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.2. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

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

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

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения.

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

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

4.5. Руководитель Учреждения:

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

б) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

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

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

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

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

ФОТ почас.=Ор/Нчас.мес х Нфакт.мес, где

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

Ор - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов, час;

Нчас.мес. – среднемесячное количество отработанных часов месяц, час;

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

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

5.3. Размер тарифной части оплаты труда сторожей определяется исходя из размера должностного оклада, количества отработанных часов в каждом месяце и среднемесячного количества рабочих часов, установленных при 40- часовой рабочей неделе:

1 час=Ор/Нчас.мес.

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

ФОТ почас.=Ор/Нчас.мес. х Нфакт.мес.

**Раздел 6. Продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы**

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определены регламентируется ст. 333 Трудового Кодекса РФ, [Приказом](consultantplus://offline/ref=9D140607D2951339C0964110D53C8BC0C664076B5BAA4CD89F1649091ALAD9D) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется [статьей 350](consultantplus://offline/ref=9D140607D2951339C0964110D53C8BC0C664056A56A44CD89F1649091AA9CBA9D49DBB138706AB06L2DDD) Трудового кодекса Российской Федерации, [Постановлением](consultantplus://offline/ref=9D140607D2951339C0964110D53C8BC0C664016F5BA94CD89F1649091ALAD9D) Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (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.

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

6.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

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

педагогам-психологам.

6.3.2. Нормы часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-логопедам.

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

музыкальным руководителям.

6.3.4. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

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

инструкторам по физической культуре.

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

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в [подпункте 6.3.6.](#Par726)1. настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.3.6.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

педагогам дополнительного образования.

Примечания:

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

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные [пунктами 6.3.3](#Par714) - [6.3.6](#Par724) настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные под[пунктом 6.3.](#Par725)6.1. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные [пунктами 6.3.3](#Par714) - [6.3.6](#Par724) настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные под[пунктом 6.3.](#Par725)6.1 настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

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

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

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

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

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

6.4. Должностные оклады младших воспитателей учреждения для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (недостатками умственного развития, с поражением центральной нервной системы с нарушением психики) выплачиваются за 36 часов работы в неделю.

6.5. Должностные оклады других работников, не перечисленных в [пунктах 6.1](#Par695) - [6.4](#Par748), в том числе руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [подпункте 6.3.7.](#Par726)1, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

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

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

6.7. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ.

6.8. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

6.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города.

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

**Раздел 7. Порядок определения уровня образования**

**для установления ставок заработной платы, должностных окладов**

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

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

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

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

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

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

7.5. Учителям-логопедам, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

а) при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальности: логопедия;

б) окончившим специальные факультеты по указанной выше специальности и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

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

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

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

**Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения**

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

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров указанной 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, объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

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

Размер должностного оклада определяется соотношением:

ДО рук <= ЗПср.осн. перс. x Кот, где:

ДО рук - размер должностного оклада руководителя;

ЗПср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

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

Кот - коэффициент за группу по оплате труда руководителя.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителя определяются на основании приложения № 9 к Положению.

8.3. К должностному окладу руководителя образовательного учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент (Кпер), который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

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

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

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

8.4. Руководителю Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

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

Стимулирующие выплаты регламентируются Положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений, утвержденного постановлением Администрации г. Кемерово № 70 от 03.06.2011 и согласованного с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системой образования.

**Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы**

**работников основного персонала для определения размера**

**должностного оклада руководителя Учреждения**

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

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

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

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

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

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

При определении должностного оклада руководителю не учитываются областные ежемесячные выплаты стимулирующего характера, производимые педагогическому персоналу и оплата труда воспитателей и младших воспитателей.

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе);

18 часов – на 3,6 часов (при пятидневной рабочей неделе);

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

9.6. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 9.5 настоящего Положения.

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

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

10.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, тяжелых работах устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

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

**Перечень должностей работников Учреждения, которым устанавливается доплата**

**к ставке заработной платы (должностному окладу) до 12 %**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Наименование***  ***должности*** | ***Наименование вредного и (или) опасного производственного фактора*** | ***% от должностного***  ***оклада*** |
| Уборщик служебных помещений, младший воспитатель | Тяжесть труда | 6 % |
| Кухонный рабочий | Тяжесть труда | 12 % |
| Повар | Тяжесть труда, микроклимат | 12 % |
| Кладовщик | Тяжесть труда | 6% |
| Дворник | Тяжесть труда | 6% |

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

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

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

10.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 №601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области» устанавливается районный коэффициент в размере 30 % от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

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

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

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

10.6.2. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере.

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

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

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

10.6.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере – 35 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

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

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

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

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

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

10.7. Экономия компенсационных выплат направляется на увеличение стимулирующих (разовых выплат) Учреждения и используется в соответствии с действующим в Учреждении Положением о его распределении.

**Раздел 11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

11.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения, в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, 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.

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

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

11.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- **премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60 процентов от стимулирующего фонда):**

- на педагогический персонал – 60% и более;

- на прочий персонал – 40%;

- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – не более 35%:**

- на педагогический персонал – 60% и более;

- на прочий персонал – 40%;

- **выплаты за качество выполняемых работ – 1%;**

- **иные поощрительные и разовые выплаты** (не более 3% процентов от стимулирующего фонда организации и не более 5% от экономии фонда оплаты труда).

11.3. Экономия по фонду распределяется следующим образом: премиальные выплаты по итогам работы и иные поощрительные разовые выплаты.

11.4. Сложившаяся ежемесячная экономия средств по централизованному фонду Учреждения направляется на стимулирование работников Учреждения. Данное перераспределение экономии рассматривается руководителем Учреждения и согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения.

11.5. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и стимулирующих выплат в Учреждении избирается на Общем собрании трудового коллектива комиссия по премированию (далее-комиссия).

В состав комиссии входят представители от педагогического коллектива, учебно-вспомогательного или младшего обслуживающего персонала, представители от ППО и родительского комитета Учреждения.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

Комиссия по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

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

**Премиальные выплаты по итогам работы**

11.7 Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам Учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

Премиальные выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их работы за квартал и выплачиваются каждый месяц на протяжении следующего за отчетным квартала.

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

11.8. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премиальная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

11.9. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения (Приложение № 10), оцениваемые определенным количеством баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников Учреждения:

- АУП – 40 баллов;  
- воспитатели – 100 баллов;

- прочий педагогический персонал (старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования) – 60 баллов;

- вновь принятые работники оценивают себя и заполняют оценочные листы не ранее чем через 1 месяц работы и при наступлении следующего периода установления премиальных выплат;

- для вновь принятых и вышедших из отпуска по уходу за ребенком устанавливается для административно-управленческого персонала 3000 рублей, для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 2000 рублей.

Работники Учреждения оценивают себя и заполняют оценочные листы по основной занимаемой должности.

11.10. Порядок заполнения оценочных листов:

11.10.1 Каждому работнику Учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности (Приложение № 11).

11.10.2 Для сбора информации и оценки качества деятельности работников соответствующих категорий в учреждении создается мониторинговая группа.

В состав мониторинговой группы входят: руководитель Учреждения, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, заведующий хозяйством.

Состав мониторинговой группы утверждается приказом по Учреждению.

11.10.3 Число членов комиссии по премированию принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием.

11.10.4. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- воспитатели и прочий педагогический персонал передают оценочный лист и портфолио старшему воспитателю;

- младшие воспитатели, работники пищеблока передают оценочный лист старшей медицинской сестре;  
 - работники из числа обслуживающего персонала передают оценочный лист заведующему хозяйством;

- старший воспитатель, старшая медицинская сестра, заведующий хозяйством передают оценочный лист руководителю Учреждения.

11.10.5. Члены мониторинговой группы:

- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в разделе «оценка мониторинговой группы» в оценочных листах работников. Руководитель Учреждения проводит оценку работы каждого работника. В установленные руководителем Учреждения сроки предоставляется в комиссию по премированию информация:

- о набранной сумме баллов каждым работником Учреждения;

- суммы стимулирующего фонда на педагогических работников и прочего персонала в плановом размере стимулирующего фонда, которым Учреждение располагает на момент установления премиальной надбавки работникам Учреждения;

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

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

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

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

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

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

11.12. За руководителем Учреждения остается право – высказать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии.

11.13. Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения. На основании протокола руководитель Учреждения издает приказ, который является основанием для выплаты.

11.14. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, премиальная выплата за месяц, в который получено взыскание, не начисляется (приказ о взыскании направляется в бухгалтерию).

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

В этом случае, в дополнение к приказу издается новый приказ с указанием нового размера премиальной выплаты, установленной работникам Учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления выплат), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла.

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

11.16.Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзном органом по должностям работников Учреждения в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ;

- реализацию отдельных видов деятельности Учреждения.

11.16.1 Премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленные на квартал, производятся за фактически отработанное время, и выплачиваются в течение квартала.

11.16.2. Премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы, установленная сроком на один месяц, производится вне зависимости от фактически отработанного времени.

11.17. Выплаты за качество образовательного процесса, обеспечение безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей устанавливается категориями работников Учреждения:

11.17.1. Воспитателю, младшему воспитателю в размере 1885 рублей.

11.17.2. Прочему педагогическому персоналу (старшему воспитателю, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, учителю-логопеду, педагогу дополнительного образования) в размере 885 рублей.

11.17.3. Старшей медицинской сестре, врачам-специалистам в размере 1885 рублей.

11.18. Выплата за качество образовательного процесса, обеспечение безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей устанавливается приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом, выплачивается в виде премий за:

- 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;

- выполнение рекомендаций медицинскими работниками по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации.

11.18.1. Выплата назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе пропорционально нагрузке, но не более чем за одну ставку. При выполнении работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку, назначение выплаты осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени. При выполнении работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата назначается в каждом учреждении. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

11.18.2. Специальная выплата молодым специалистам Учреждения выплачивается по основному месту работы.

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

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 при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;

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

- копия трудовой книжки;

- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в Учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления.

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

11.19. Ежемесячная выплата за стаж работы в Учреждении выплачивается при перерасчете стажа ежеквартально.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки, включается фактически отработанное время в данном Учреждении, вычитая время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до полутора и до трех лет.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты наступило в период прохождения переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

11.20. Основным документом для определения стажа работы в данном Учреждении является трудовая книжка.

11.21. Выплата за стаж работы в Учреждении не выплачивается работникам Учреждения, находящимся в трудовых отношениях на условиях внешнего совместительства.

Раздел 12. Заключительные положения

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

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

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

12.3. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих 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 принято на общем собрании трудового коллектива**

**МБДОУ №28 «АБВГДейка»**

**Протокол № \_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.**

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 1***

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ № 28 «АБВГДейка»

**Профессиональные квалификационные группы**

**должностей руководителей, специалистов**

**и служащих в сфере образования**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | | Наименование должностей | Оклад по  профессионально-  квалифи-  кационной  группе,  руб. | | Повышающий  коэффи- циент | | Оклад,  должностной оклад (ставка), руб. | |
| 1 | | 2 | 3 | | 4 | | 5 | |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников   учебно-вспомогательного персонала второго уровня** | | | | | | | | |
| **1 квалификационный уровень** | | | | 2460 | |  | |  |
| 1 | | **Младший воспитатель** (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики) | |  | | 1,3638 | | 3355 |
| 2 | | **Младший воспитатель** (среднее  профессиональное образование) | |  | | 1,6361 | | 4025 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **должностей педагогических работников** | | | | | | | | |
| **1 квалификационный уровень** | | | | 3125 | |  | |  |
| 1 | **Инструктор по физической культуре** (среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); **музыкальный руководитель** (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения) | | |  | | 1,5865 | | 4958 |
| 2 | **Музыкальный руководитель** (высшее профессиональное образование); **инструктор по физической культуре** (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта) | | |  | | 1,7158 | | 5362 |
| 3 | **Инструктор по физической культуре**; **музыкальный руководитель** (II квалификационная категория) | | |  | | 1,8880 | | 5900 |
| 4 | **Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель** (I квалификационная категория) | | |  | | 2,0163 | | 6301 |
| 5 | **Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель** (высшая квалификационная категория) | | |  | | 2,1878 | | 6837 |
| **2 квалификационный уровень** | | | | 3125 | |  | |  |
| 1 | | **Педагог дополнительного образования** (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика») | |  | | 1,7158 | | 5362 |
| 2 | | **Педагог дополнительного образования** (высшее профессиональное образование); концертмейстер (высшее профессиональное (музыкальное) образование) | |  | | 1,8880 | | 5900 |
| 3 | | **Педагог дополнительного образования** (II квалификационная категория) | |  | | 2,0163 | | 6301 |
| 4 | | **Педагог дополнительного образования** (I квалификационная категория) | |  | | 2,1878 | | 6837 |
| 5 | | **Педагог дополнительного образования** (высшая квалификационная категория) | |  | | 2,3600 | | 7375 |
| **3 квалификационный уровень** | | | | 3125 | |  | |  |
| 1 | | **Воспитатель** (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «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») | |  | | 1,7158 | | 5362 |
| 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 | | 5900 |
| 3 | | **Воспитатель, педагог-психолог** (II квалификационная категория) | |  | | 2,0163 | | 6301 |
| 4 | | **Воспитатель, педагог-психолог** (I квалификационная категория) | |  | | 2,1878 | | 6837 |
| 5 | | **Воспитатель; педагог-психолог** (высшая квалификационная категория) | |  | | 2,3600 | | 7375 |
| **4 квалификационный уровень** | | | | 3125 | |  | |  |
| 1 | | **Старший воспитатель** (высшее профессиональное образование); **учитель-логопед** (высшее дефектологическое образование) | |  | | 1,8880 | | 5900 |
| 2 | | **Старший воспитатель**; **учитель-логопед** (II квалификационная категория) | |  | | 2,0163 | | 6301 |
| 3 | | **Старший воспитатель; учитель-логопед** (I квалификационная категория) | |  | | 2,1878 | | 6837 |
| 4 | | **Старший воспитатель**; **учитель-логопед** (высшая квалификационная категория) | |  | | 2,3600 | | 7375 |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |
|  | |  | |  | |  | |  |

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 2***

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ № 28 «АБВГДейка»

**Профессиональные квалификационные группы**

**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

**в сфере образования**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должностей | Оклад по професси-онально-квалифи-кационной группе, руб. | Повыша-ющий коэффи-циент | Оклад, должност-ной оклад (ставка) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | | | | |
| **1 квалификационный уровень** | | 2382 |  |  |
| 2. | Делопроизводитель; (начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы); |  | 1,4081 | 3354 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | | | |
| **2 квалификационный уровень** | | 2460 |  |  |
| 1. | Заведующий хозяйством (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет) |  | 1,6362 | 4025 |

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 3***

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ № 28 «АБВГДейка»

**Профессиональные квалификационные группы**

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должностей | Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб. | Повыша-ющий коэффи-циент | Оклад, должност-ной оклад (ставка),  руб. |
|  | **3 квалификационный уровень** | 2460 |  |  |
| 1. | Медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории) |  | 1,8000 | 4428 |
| 2. | Медицинская сестра  по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию) |  | 1,9637 | 4831 |
| 3. | Медицинская сестра  по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию) |  | 2,1278 | 5234 |
| 4. | Медицинская сестра  по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию) |  | 2,3465 | 5772 |
|  | **5 квалификационный уровень** | 2460 |  |  |
| 1. | **Старшая медицинская сестра** (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющий квалификационной категории); |  | 1,9637 | 4831 |
| 2. | **Старшая медицинская сестра** (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий 2 квалификационную категорию); |  | 2,1278 | 5234 |
| 3. | **Старшая медицинская сестра** (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий 1 квалификационную категорию); |  | 2,3465 | 5772 |
| 4. | **Старшая медицинская сестра** (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию); |  | 2,5096 | 6174 |

Примечание:

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

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 4***

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ № 28 «АБВГДейка»

**Профессиональные квалификационные группы**

**профессий рабочих в сфере образования**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должностей | Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб. | Повышающий коэффициент | Оклад, должностной оклад (ставка),  руб. |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | | | |
|  | **1 квалификационный уровень** | 2237 |  |  |
| 1. | Сторож, дворник, уборщик служебных помещений |  | 1,1998 | 2684 |
| 2. | Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), кухонный работник, кладовщик, кастелянша |  | 1,2597 | 2818 |
| ***Профессиональная квалификационная группа второго уровня*** | | | | |
|  | **1 квалификационный уровень** | 2460 |  |  |
| 1. | Повар |  | 1,2545 | 3086 |
|  | **2 квалификационный уровень** | 2460 |  |  |
| 1. | Повар |  | 1,3638 | 3355 |

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 5***

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ № 28 «АБВГДейка»

**Повышающие коэффициенты**

**к окладу (должностному окладу), ставке**

**заработной платы за специфику работы в Учреждении**

|  |  |
| --- | --- |
| Специфика работы | Наименование должностей |
| 1. Должности, работа на которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,2 | |
| Группы компенсирующей направленности | Воспитатели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, инструкторы по физкультуре, музыкальные руководители, работающие в группах компенсирующей направленности |
| 2. Должности, работа на которых дает право на повышение ставок заработной платы и должностных окладов на коэффициент 0,15 | |
| Группы компенсирующей направленности | Младшие воспитатели, медицинские сестры, работающие в группах компенсирующей направленности |

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 6***

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ № 28 «АБВГДейка»

**Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (К3)**

|  |  |
| --- | --- |
| Категория должностей | Размер повышающих  коэффициентов |
| 1 | 2 |
| Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный врач», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин | 0,1 |

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 7***

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ № 28 «АБВГДейка»

**Перечень**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой  присвоена квалификационная  категория | Должность, по которой может учитываться  квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор: педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Старший воспитатель, воспитатель | Воспитатель, старший воспитатель |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры  (физвоспитания), инструктор по физкультуре |
| Учитель-дефектолог, учитель- логопед | Учитель-логопед, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по  основной должности) |
| Учитель музыки  общеобразовательного  учреждения | Музыкальный руководитель |
| Старший тренер-  преподаватель, тренер-  преподаватель | Инструктор по физкультуре |

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 8***

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ № 28 «АБВГДейка»

**Перечень категорий работников основного персоналамуниципальных учреждений**

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

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 9***

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ № 28 «АБВГДейка»

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

**1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений**

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Условия** | **Количество баллов** |
| 1.Количество воспитанников в  дошкольном образовательном учреждении | из расчета на каждого обучающегося (воспитанника) | 0,4 |
| 2.Количество групп в дошкольном образовательном учреждении | из расчета за группу | 10 |
| 3.Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника  дополнительно за каждого работника имеющего:  - 1 квалификационную категорию  - высшую квалификационную категорию | 1  0,5  1 |
| 4.Наличие воспитанников с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях | из расчета за каждого дополнительно | 0,5 |
| 5.Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета (изолятора, процедурного), кабинета массажа | за каждый вид | 20 |
| 6. Наличие собственного оборудованного:  - стоматологического кабинета,  - кабинетов коррекционной направленности,  - сауны,  - кабинета ЛФК,  - кабинета психолога,  - сенсорной комнаты,  - соляной шахты,  - физиокабинета,  - прачечной,  - паспортизированного музея | за каждый вид | 15 |
| 7.Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:  - спортивной площадки,  - игровых полей,  - теннисного корта,  - хоккейной коробки,  - игровых участков,  - бассейна,  - тренажерного зала,  - хореографического зала,  - кабинета или площадки по ПДД | за каждый вид | 15 |
| 8. Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих платные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 9. Наличие собственных: котельных, очистных и других сооружений | за каждый вид | 20 |
| 10. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад, «живой уголок», музыкальный зал, спортивный зал) | за каждый вид | до 15  (в зависимости от их состояния и степени использования) |
| 11. Наличие в образовательных учреждениях (классов, групп) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные общеобразовательные программы (для детей с ограниченными возможностями здоровья) и дошкольных образовательных учреждений, имеющих группы компенсирующей направленности. | за каждого воспитанника с ОВЗ  за каждого воспитанника - ребенка-инвалида | 2  3 |
| 18. Наличие в образовательных учреждениях консультативных центров для детей, охваченных семейным образованием, центров развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС) | за каждый центр | 15 |

**2. Порядок отнесения учреждений образования к группам**

**по оплате труда руководителей**

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

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

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент воспитанников образовательного учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

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

2.5. При определении количества баллов за каждого воспитанника, охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках, учитываются один раз.

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

2.7. Управление образования:

- может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может относить, в порядке исключения, руководителей учреждений образования, имеющих особые заслуги в области образования, к следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей).

**3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений**

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

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