Согласованно
Председатель ПК
_____ Т.В. Килина

Согласовано с председателем
Родительского комитета
_____ Кадыш Н.Ю.
«23» 12. 2020г.

Утверждаю:
Заведующая МАДОУ № 43
«Детский сад комбинированного вида»
_____ М.Г. Щербакова
Приказ № 24 от «23» декабря 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
И СТИМУЛИРОВАНИЯ
РАБОТНИКОВ МАДОУ № 43
«Детский сад комбинированного вида»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 43 «Детский сад комбинированного вида», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово», постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 N 26 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово".

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми, при исчислении заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения № 43 «Детский сад комбинированного вида» (далее – учреждение).

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

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

1.5. 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.

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

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

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

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

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

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

1.9. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- 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;
- 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.

1.20. Работникам осуществляется доплата до МРОТ в пределах фонда оплаты труда, доведенного до учреждения на финансовый год.

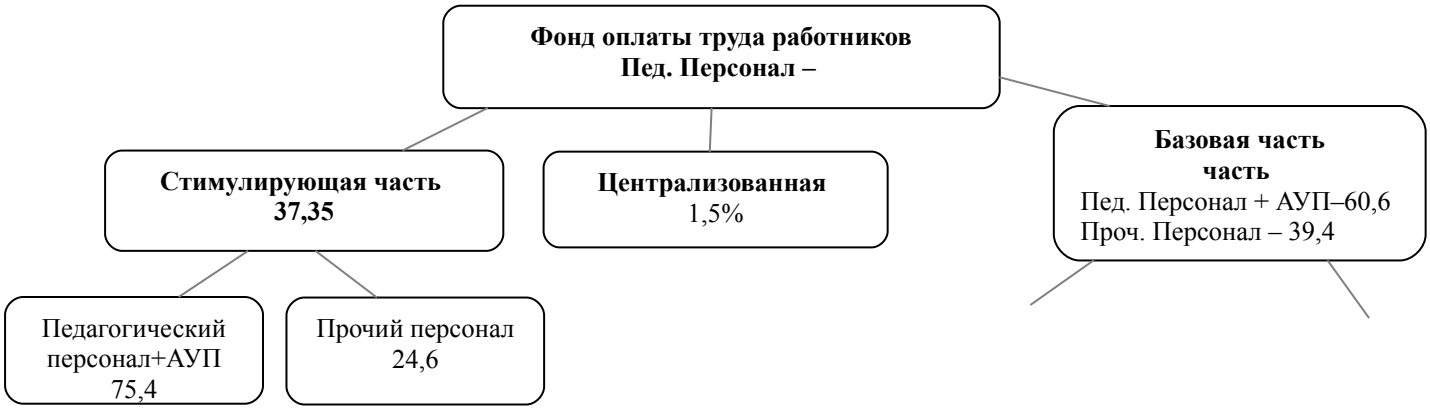
Раздел 2. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда

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

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

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, 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).



Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера приведен в разделе 9 настоящего Положения.

2.2.2. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работающих:

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения и положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также Родительским комитетом учреждения.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении N 7 к настоящему Положению.

2.2.4. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

2.2.5. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ, %.

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

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

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

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

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

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

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП=(Ор) +(ОрХК3)+КВ+СВ**,** где

должностной оклад, ставка заработной платы

повышенный должностной оклад, ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;

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

Ор = (ОХК1)

где:

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

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

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с положениями об оплате труда работников устанавливаются

руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера 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 должностных окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 1-4 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы работникам учреждений 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 со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 1 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 2 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 3 к настоящему Положению);
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению).

3.1.3 Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 8 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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.

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

3.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ, осуществляющих свою деятельность по адаптированным общеобразовательным программам, увеличиваются на повышающий коэффициент (К1) за специфику работы.

Раздел 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательных учреждений

4.1. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих педагогический процесс устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

4.3. Оплата труда педагогического работника, 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 № 5 к настоящему Положению.

4.4. Тарифной частью заработной платы педагогических работников ДОУ является установленный им с учётом выполняемого объёма работ должностной оклад по соответствующей ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования, с учетом повышающих коэффициентов (если он полагается).

4.5. 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;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- изменении группы учреждения по оплате труда руководителя.

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 более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

4.6. Руководитель МАДОУ:

а) проверяет документы об образовании (в соответствии с которыми определяется размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

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

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников.

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

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

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

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

Где:

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

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

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

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

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

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

1 час = О/ Нчас.мес

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

ФОТ почас. = О/ Нчас.мес х Нфакт.мес

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

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется ст. 333 Трудового кодекса РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 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 воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, 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:

- старшему воспитателю - осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;
- педагогу-психологу;
- воспитателям учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми

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

- музыкальным руководителям;

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

– инструкторам по физической культуре;

6.3.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, творческая, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанников.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы в неделю.

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

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

- педагогам дополнительного образования

6.3.4.2. Норма часов педагогической работы **20 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам.

6.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 5.1 – 5.3.4. в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при **40-часовой** рабочей неделе.

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

6.6. Предельный объём нагрузки, которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы, самим учреждением. Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству. Руководитель учреждения может работать у другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города.

6.7. Оплата труда сторожей является почасовой. Размер заработной платы сторожа по

тарифу определяется исходя из размера должностного оклада, количества отработанных часов и **среднегодовой** нормы полезного времени, установленного при 40-часовой рабочей неделе. При изменении нагрузки педагогическим работникам и другим сотрудникам ДОУ, по независящим от них причинам, они должны быть поставлены в известность об изменении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов.

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении 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).

7.1.1. Требования к уровню образования при установлении 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 исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

7.1.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, 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 должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

7.1.3.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, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

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

а) при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология

(дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

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

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

7.3. Работники, не имеющие специальной подготовки 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, предусмотренный в зависимости от стажа работы и образования.

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей.

8.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) устанавливается в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

Группа по оплате труда руководителя определяется в соответствии с объемными показателями.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 6 к настоящему Положению.

8.3. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

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

Стимулирующие выплаты регламентируются приложением N 10 к настоящему Положению.

8.4. Должностной оклад заместителя заведующей по АХР устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

- на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности не менее 5 лет)
- на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности не менее 3 лет)
- на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы, либо среднее профессиональное и стаж работы в должности не менее 3 лет)

8.5. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующей по АХР предусматриваются положением о стимулировании работников учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата

деятельности учреждения в абсолютных размерах.

8.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя заведующей по АХР и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в кратности до 4, при условии выполнения руководителем муниципального учреждения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных муниципальным заданием.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя заведующей по АХР и среднемесячной заработной платы работников ДОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя заведующей по АХР и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя заведующей по АХР на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Раздел 9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. 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, 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 сторожей в ночное время (40%), выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент 30%.), отклоняющихся от нормальных.
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

9.4.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.

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

Перечень должностей работников учреждений, которым может устанавливаться доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) до 12%

Наименование должности		% доплата
Уборщик служебных помещений, младший воспитатель	уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств	12%
Повар, кухонный рабочий	работа у горячих плит, жарочных шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с применением вручную моющих, дезинфицирующих средств.	12%
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	стирка, сушка и глажение	12%

На основании Федерального закона РФ № 426-ФЗ 28.12.2013г «О специальной оценке условий труда», при определении перечня работ с вредными условиями труда необходимо руководствоваться, перечнями работ с вредными (особо вредными) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными Приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (в редакции приказа Гособразования СССР от 3 января 1991 года N 1.), в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями, и если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности

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

Порядок проведения специальной оценке условий труда утвержден Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" №426-ФЗ от 28.12.2013г.

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

Конкретный размер выплаты работнику и срок, на который устанавливается выплата, оформляется приказом руководителя учреждения.

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

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

9.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 N 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

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

Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производятся в следующих размерах:

9.6.1. 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 увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок, условия и срок доплаты на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудововым договором в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом
содержания и (или) объема дополнительной работы, в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

9.6.2. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 2668 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и отдыха педагогических или иных работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

9.6.4.Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 40% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

№ п\п	Виды работ, производимых в особых условиях, за которые устанавливаются выплаты	Размеры выплат
1	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	40,00%

2	За работу в выходные и праздничные дни	100 %

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Выплаты устанавливаются руководителем учреждения на определенный период времени и оформляются приказом.

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

С 1 января 2020 года МРОТ составляет 12130 рублей (со всеми компенсационными и стимулирующими выплатами при условии, если работник отработал норму рабочего времени).

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

Раздел 10. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

10.1. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения указаны в «Положении о стимулировании работников МАДОУ № 43 «Детский сад комбинированного вида» (Приложение № 7).

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

10.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МАДОУ № 43

Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		3238		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4416
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6362	5298
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		4318		
1	Музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)		1,5865	6851
2	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	9447
2 квалификационный уровень		4318		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского		1,7158	7409

	объединения, или среднее профессиональное образование в области, соответствующей реализуемым дополнительным профессиональным программам повышения квалификации (или переподготовки), или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»			
2	Педагог дополнительного образования (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
3 квалификационный уровень		4318		
1	Воспитатель (высшее профессиональное образование)		1,8880	8152
2	Воспитатель, (I квалификационная категория)		2,1878	9447
3	Воспитатель; педагог-психолог, (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
4 квалификационный уровень		4318		
1	старший воспитатель, учитель-логопед, (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МАДОУ № 43

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должност-ной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		3135		
1.	Делопроизводитель		1,36	4252

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МАДОУ № 43

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должност-ной оклад (ставка), руб.
	5 квалификационный уровень	3238		
1.	старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Сестринское дело», не имеющий квалификационной категории);		1,9637	6358

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МАДОУ № 43

Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2944		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3532
2.	Наименования профессий рабочих, по которым		1,2598	3709

	предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3885
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		3238		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	4062
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	4416
2 квалификационный уровень		3238		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	4769
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6362	5298

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МАДОУ № 43

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 образовательного учреждения, в котором выполняется работа); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка на именования лекций (занятий) по повышению квалификации (переподготовке) профилю работы по основной должности, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	инструктор по физкультуре
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ	инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель; педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
и стимулирования работников
МАДОУ № 43

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

1.1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

1.1.1. 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.

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

показатели	условия	количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях дошкольного образования	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, но не более 300
2. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие оборудованного: - стоматологического кабинета, - кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога, - сауны, - кабинета ЛФК, - кабинета психолога, - сенсорной комнаты, - соляной шахты, - физиокабинета, - прачечной, - паспортизированного музея, - лицензированного медицинского кабинета, - кабинета массажа, - гаража; - пищеблока	за каждую единицу	15
5. Наличие: - выгребных ям - котельных	за каждую единицу	20
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном	за каждую единицу	15

процессе: - спортивной площадки, - игровых участков, - бассейна, - тренажерного зала, - хореографического зала, - кабинета или площадки по ПДД, - кабинета дополнительного образования		
7. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу	10
8. Наличие: - учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ, складов	за каждую единицу	50
9. Наличие - огорода	за каждую единицу	20
10. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности: - изостудия - театральная студия - зимний сад - "живой уголок" - музыкальный зал - спортивный зал - другое (указать)	за каждую единицу	15

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

1.2.1. 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.

1.2.2. 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.

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

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

1.2.4. При определении суммы баллов за количество групп в дошкольном учреждении 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

учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

1.2.5. При определении количества баллов за каждого обучающегося (воспитанника), охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках учитываются один раз.

1.2.6. 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.

1.2.7. Управление образования:

- устанавливает объемные показатели по муниципальным учреждениям, обслуживающих образовательные учреждения, для отнесения их к группам по оплате руководителей;
- 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.

1.3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

1.3.1.Образовательные учреждения, осуществляющие обучение, 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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда

и стимулирования работников

МАДОУ № 43

Положение
о стимулировании работников МАДОУ № 43
«Детский сад комбинированого вида»

1. Общие положения

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

Основанием для стимулирования работников учреждения является достижение работником определенных количественных и качественных исполнений должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава, 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 труда работников, и оформляются приказом руководителя учреждения.

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

1.2.Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда педагогического, административно-управленческого и прочего персонала составляет ***37,35 %*** из них: *на педагогический персонал **74 %;** на АУП **1,4 %***; в фонде оплаты труда *прочего персонала составляет **24,6 %*** и распределяет по видам:

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

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

1.3. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам, работающим в учреждении, устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласованном с выборным профсоюзным органом и органом государственно- общественного управления (родительским комитетом).

1.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений регламентируются нормативно-правовым актом органа местного

самоуправления.

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

2. Премиальные выплаты по итогам работы

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

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

В состав комиссии по премированию входят представители:

- педагогического персонала учреждения,
- учебно-вспомогательного или младшего обслуживающего персонала,
- мониторинговой группы
- председатель ПК,
- представитель Наблюдательного совета от учреждения,

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждением.

Комиссия по согласованию с выборным профсоюзным органом и представителем Наблюдательно совета от учреждения, устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

2.3.Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие и выплачиваются:

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

2.4. Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разработано МАДОУ, с обязательным участием профсоюзного комитета и утверждено общим собранием работников, который является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников МАДОУ № 43.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.5. Установление премиальной надбавки работникам учреждения осуществляется исходя из количества набранных баллов по показателям стимулирования, установленных для каждой категории работников (приложение № 1), и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премиальной надбавки (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

2.6.Каждому показателю стимулирования работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов.

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

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Воспитатели, ст. воспитатель - 100 баллов;
- Прочий педагогический персонал (музыкальный руководитель, педагог – психолог, инструктор по физической культуре, ПДО) – 60 баллов
- Учебно-вспомогательный персонал (завхоз, медицинский работник) - 50 баллов;
- Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель) – 50 баллов
- Обслуживающий персонал (дворник, РТРЗ, кухонный рабочий, повар, машинист по

стирке белья, кастелянша, уборщик служебных помещений) – 50 баллов

- Заместитель заведующей по АХР – 40 баллов

2.7. Порядок заполнения оценочных листов

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

2.7.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются членам мониторинговой группы:

- Воспитатели, педагог-психолог, прочий педагогический персонал – старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели, работники пищеблока – старшей медицинской сестре;
- Работники из числа обслуживающего персонала – заведующему хозяйством.
- Работники из числа административно- управленческого персонала, медицинские работники - руководителю учреждения.

2.7.3. Члены мониторинговой группы в составе: старший воспитатель, старшая медицинская сестра, заместителю заведующий по АХР, дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников.
Руководитель учреждения дает оценку результатов деятельности каждому работнику.
Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение комиссии.

2.8. В установленные руководителем учреждения сроки, старшим воспитателем представляется в комиссию аналитическая информация:

- о набранной сумме баллов каждым работником учреждения;
- об итоговом количестве набранных баллов по учреждению;
- плановом размере стимулирующего фонда, которым учреждение располагает на момент установления премиальной надбавки работникам учреждения;
- «стоимости» единицы балла по учреждению (размер стимулирующего фонда учреждения, деленный на итоговое количество баллов, набранное работниками учреждения);
- размере причитающейся премиальной надбавки по каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

2.9. Размеры премиальной надбавки, устанавливаемой работникам учреждения, рассматриваются комиссией и согласовываются с представителем профсоюзной организации.

2.10. Комиссия принимает решение об установлении премиальной надбавки и ее размере открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины ее членов.

2.11. При возникновении спорных вопросов работники могут присутствовать на заседании комиссии, давать пояснения членам комиссии.

2.12. 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.

2.13. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, премиальная надбавка за месяц, в котором допущено нарушение, не начисляется (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

2.14. Работникам, вновь принятым в Учреждение и вышедшие из отпуска по уходу за ребёнком до 1,5 и до 3 лет, выплачивается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере от 500

до 3000 руб. за фактически отработанное время, без р/к до момента заполнения ими оценочного листа.

- Педагоги, педагогический персонал – 3000 рублей;
- УВП – 500 рублей;
- МОП – 500 рублей.

2.15 Работникам, совместителям вновь принятым в Учреждение выплачивается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере количества занимаемых ставок за фактически отработанное время, без р/к до момента заполнения ими оценочного листа.

- Педагоги, педагогический персонал – 1,500 рублей (от ставки)
- УВП – 500 рублей (от ставки)
  МОП – 500 рублей (от ставки)

2.15.1Работникам, совместителям переведенным на другую должность в Учреждение выплачивается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере количества занимаемых ставок за фактически отработанное время, без р/к до момента заполнения ими оценочного листа.

- Педагоги, педагогический персонал - на должность учебно — вспомогательного или обслуживающего персонала – 1,300 рублей (от ставки)
- Учебно — вспомогательного или обслуживающего персонала на должность педагога или педагогического персонала — 3000 рублей (от ставки)

2.16. На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается премиальная выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат

2.17. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающейся выплаты, которые закрепляются в Положении.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы труда устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом, по должностям работников учреждений.

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);
- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения;
- стимулирующая выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения,

3.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам

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

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.4. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственнообщественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

3.5. Выплаты за интенсивность и напряжённость труда максимальным размером не ограничиваются, устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с фондом учреждения.

3.6. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

Перечень работ, по которым предусмотрены выплаты за интенсивность и качество труда:

№	Наименование работ	сумма выплаты, (руб)
1.	**Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат**	
	1.1 За работу по составлению меню – требования.	2000
	1.2 За работу по уходу за растениями в зимнем саду.	500
	1.3 За работу по эстетическому оформление территории МАДОУ (дизайн участков, озеленение, постройки в зимний период)	1000
	1.4 За работу по обеспечению безопасности дошкольного учреждения.	1000
	1.5 За работу по доставке писем, договоров и другой корреспонденции.	700
	1.6 За работу по содержанию мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями СанПиН	5000
	1.7 За работу по выполнение погрузочно – разгрузочных работ, производимых вручную.	1500
	1.8 За работу по ведению табеля учета рабочего времени.	2500
	1.9 За выполнение работ по благоустройству территории ДОУ (кронированию и обрезке зеленых насаждений в ОУ, покосу травы, разбивке и благоустройству клумб, уходу за цветниками)	3000
	1.10 За выполнение функций контрактного управляющего	2000
	1.11 За работу по ведению и заполнению больничных	500

	листов	
	1.12 За работу по уборке и погрузке мусора (листвы) во время субботника	1000
	1.13 За работу по своевременному пополнению развивающей среды дополнительным нестандартным оборудованием, отвечающим требованиям реализуемой образовательной программы.	1000
	1.14. За проведение косметического ремонта помещениий ДОУ (силами сотрудников учреждения)	
	1.14.1. Побелка потолков	800
	1.14.2. Покраска стен, окон, дверей и т.д.	500
	1.14.3. За проведение крупных, тяжелых ремонтных работ (затирка, штукатурка, побелка здания снаружи)	3000
	1.15. За работу по сбросу снега с крыши и его уборка.	6000
	1.16. За работу по устранению последствий природных факторов: (привлечение к очистке территории ДОУ от снега в период обильных снегопадов, содержание территории в надлежащем виде) * кроме дворника и заместителя заведующей по АХР.	1000
	1.17. За выполнение срочных работ, оперативность и качественный результат (оперативное устранение возникшей ситуации)	2500
2.	**Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);**	
	2.1 Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации внутри здания и на территории ДОУ	2000
3.	**Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МАДОУ среди населения.**	
	3.1 Выступление в различных проектах (конференциях) Публикация в печатных изданиях КРИПКиПРО, МБОУ ДПО «Научно-методический центр», ГОУ СПО «Кемеровский педагогический колледж».Сумма установленной выплаты при соавторстве распределяется на всех членов. - Российский, Областной уровень – Городской	 3000 2000
	3.2 Участие в творческих конкурсах ДОУ	1000
4	**За реализацию отдельных видов деятельности учреждения**	
	4.1 За заполнение показателей автоматизированной информационной системы (АИС) «Образование Кемеровской области»	3500
	4.2. За работу в творческих группах ДОУ	500

	4.3.За обеспечение работы сайта МАДОУ (обновление сайта не менее одного раза в месяц).	1500

3.7. Специальная стимулирующая выплата **с 1 января 2014 года** включена в фонд заработной платы учреждения и выплачивается **1 раз в квартал**. Основание: постановление администрации города от 05.09.2016 № 2253 «О внесении изменений в постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово»»

Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается **ежеквартально на ставку** (оклад) независимо от количества детей в группе. педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

885 рублей прочему педагогическому персоналу учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющему свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью *повышения качества образовательного процесса*, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

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

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

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

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

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

Для назначения выплаты издается приказ руководителя учреждения.

3.8. Специальная выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения (далее выплата медицинским работникам) устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам;

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

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

- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей подростков.

Выплата назначается приказом руководителя учреждения сроком **на квартал**. **В случае**

выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий период не назначается.

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

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

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

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

4.2 Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи

4.3Источниками выплаты материальной помощи работникам МАДОУ № 43 являются:

- средства экономии по фонду заработной платы за счет вакантных ставок;
- средства предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

4.4 Порядок установления разовых премиальных выплат.

4.4.1. Установление разовых премиальных выплат (далее - премий) работникам ДОУ из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее - комиссия).

4.4.2. Премии работникам выплачиваются по итогам работы за месяц, квартал и год, при наличии экономии ФОТ.

4.4.3. Размер премии устанавливаться в абсолютном значении.

4.4.4. Разовые премии выплачиваются:

Наименование выплат	Размер, руб.
1. Премии к профессиональным праздникам, знаменательным, праздничным датам: День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта; юбилейной дате учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет); к юбилейным датам работника (50 и 55 лет,60 и 65 лет, 70 лет и 75 лет)	до 3000 рублей (в зависимости от суммы средств на момент установлении премии)

4.5.1. Руководитель образовательного учреждения подает ходатайство в комиссию по распределению стимулирующего фонда о выплате разовых премиальных выплат работникам образовательного учреждения.

4.5.2. В течение 2-3-х дней комиссия рассматривает поступившее ходатайство, устанавливает размер премии.

4.5.3. Руководитель образовательного учреждения, на основании протокола заседания комиссии, издает приказ о выплатах из стимулирующего фонда.

4.6. Порядок установления материальной помощи

4.6.1. Установление материальной помощи работникам образовательного учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению

стимулирующего фонда (далее - комиссия).
4.6.2.Размер материальной помощи устанавливается в абсолютном значении.
4.6.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника учреждения, члена семьи или законного представителя на имя руководителя образовательного учреждения.
4.7. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи со смертью близких родственников - 2000 руб.
2) на лечение - 1000 руб.
3) в связи с кражами, пожаром, наводнением - 1000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.
4.8. Руководитель учреждения вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) по видам выплат, предусмотренных локальным актом учреждения (на выплаты за интенсивность труда).

Или направить на выплату премии, носящей разовый характер (если сумма экономии незначительна).

Или направить на увеличение работникам учреждения ранее установленного размера премиальной надбавки за показатели стимулирования, путем пересчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №8

к Положению о стимулировании

работников МАДОУ № 43

Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за

наличие почетного звания (К3)

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	0,1

ПРИЛОЖЕНИЕ №9

к Положению о стимулировании

работников МАДОУ № 43

Оклады руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово

Наименование должности руководителя	Размер базового оклада, рублей	Оклад с учетом коэффициента по группе оплаты труда, рублей			
1	2	3	4	5	6
Руководители дошкольных образовательных учреждений		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
8-11 групп	16612,00	29902,00	28240,00	26579,00	24918,00

ПРИЛОЖЕНИЕ №10

к Положению о стимулировании

работников МАДОУ № 43

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности иинициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2.Централизованный фонд учреждений направляется на установление руководителям стимулирующих выплат, материальной помощи.

1.3. Централизуемая доля фонда оплаты труда образовательного учреждения составляет не более 3% от фонда оплаты труда учреждения.

Для руководителей общеобразовательных учреждений централизуемая доля фонда устанавливается в следующих размерах от фонда оплаты труда учреждения:

- 2,5% - для учреждений с численностью обучающихся от 251 до 300 человек

1.4. Конкретные размеры централизованного фонда учреждений устанавливаются ежегодно приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.

1.5. Централизованный фонд образовательных учреждений распределяется по следующим видам выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы 75%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 20%;
- иные поощрительные и разовые выплаты не более 5% централизованного фонда.

1.6 Выплата руководителям учреждений премии по итогам работы, выплаты за интенсивность труда производятся с учетом фактически отработанного времени по занимаемой должности.

1.7. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой средств централизованного фонда и фактически начисленными руководителю выплатами, исчисленными нарастающим итогом с начала года) остаются в распоряжении учреждения.

Порядокраспределениянеиспользованныхсредствцентрализованногофонда учреждения регламентируется локальным актом учреждения.

2. Перечень выплат стимулирующего характера, размеры ипорядок их установления

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1.1. За счет средств централизованного фонда руководителям учреждений выплачивается премиальная выплата по итогам работы в виде ежемесячной премии по результатам выполнения их должностных обязанностей (далее -ежемесячная премия).

Установление ежемесячной премии руководителям учреждений осуществляется муниципальной комиссией по стимулированию труда руководителей (далее - комиссия), с обязательным участием в ней представителя Кемеровской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и представителя Совета по развитию

муниципальной системы образования, действующей на основании Положения, утвержденного постановлением Главы города от 18.12.2008 N 183. Состав комиссии утверждается приказом начальника управления образования ежегодно.
2.1.3. Ежемесячная премия устанавливается: - руководителям дошкольных образовательных учреждений, один раз в год по итогам оценки эффективности деятельности руководителей в форме ежегодного муниципального рейтингования;(в ред. постановления администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N 2431)
Перечень показателей стимулирования, и ндикаторов к показателям стимулирования и максимальное количество баллов за достигнутый результат по каждому индикатору утверждается от имени администрации города Кемерово приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.
2.1.4. Размер ежемесячной премии зависит от суммы средств, направляемой на стимулирование труда руководителя за установленные показатели стимулирования, и максимального количества набранных руководителем баллов. Каждый показатель стимулирования в разрезе направлений деятельности учреждения оценивается определенным количеством баллов.
2.1.5. Стоимость (цена) одного балла при расчете размера ежемесячной премии определяется как частное от планового размера централизованного фонда учреждения, направляемого на стимулирование труда руководителя по итогам работы, и максимально установленного количества баллов.
2.1.6.Для установления размера ежемесячной премии по итогам работы руководителями территориальных отделов управления образования представляются оценочные листы руководителей учреждений по показателям стимулирования и аналитическая информация. Оценочные листы руководителей учреждений должны содержать информацию о:
- достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования труда руководителей;
- набранной сумме баллов;
- подписи и расшифровки подписей представителей муниципальной комиссии, осуществляющих оценку деятельности руководителя по показателям стимулирования, с указанием даты. Аналитическая информация по каждому руководителю должна содержать данные о:
- размере стимулирующего фонда, причитающегося к распределению по итогам работы;
- стоимости одного балла;
- набранной каждым руководителем сумме баллов по показателям стимулирования;
- размере причитающейся премии каждому руководителю учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.
2.1.7Комиссия рассматривает результаты оценок и размеры премии персонально по каждому руководителю учреждения.
2.1.8.Решение комиссии об установлении ежемесячной премиии ее размере принимается открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.
2.1.9. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседаниикомиссии и давать необходимые пояснения.
2.1.10. Решение комиссии об установлении размера ежемесячной премии руководителям учреждений оформляется протоколом. На основании протокола управление образования администрации города издает проект приказа, который согласовывается с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления выплаты.
2.1.11.В случае привлечения руководителя к дисциплинарной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия за месяц, в котором совершено правонарушение, не начисляется.(п. 2.1.12 вред. постановленияадминистрациг. Кемеровоот 20.12.2017 N3246)
2.1.12. Вновь назначенным на должность руководителя учреждения, вышедшим из

декретного отпуска, длительного периода нетрудоспособности ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.2.1. Доля централизованного фонда учреждения, направляемого на установление руководителям стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в виде премиальной надбавки (далее - надбавказа интенсивность работы), составляет 20%.

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

- организацию образовательной (воспитательной) деятельности учреждениями образования, расположенными в зданиях по нескольким адресам — **900 руб**

2.2.3.Надбавка за интенсивность устанавливается приказом начальника управления образования по согласованию с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Основанием для установления надбавки является ходатайство от заведующего отделом дошкольного образования, с предоставлением информации, подтверждающей выполнение руководителями выше перечисленныхработ (мероприятий), не учитываемых при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей.

2.2.4.Надбавка за интенсивность работы устанавливается один раз в год(сентябрь), сроком на учебный год.

2.2.5. Надбавка за интенсивность работы устанавливается в пределах средств фонда учреждения, предназначенного на данную выплату.

2.3. Иные поощрительные и разовые выплаты

2.3.1.Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда учреждения.

2.3.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются руководителю учреждения в виде единовременных премий к знаменательным, праздничным датам, материальной помощи.

2.3.3. Перечень разовых премий, материальной помощи:

Наименование выплат	Размер,руб
1. Премии к профессиональным праздникам, знаменательным, праздничным датам: День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта; юбилейная датау чреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет),юбилейная дата руководителя (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65лет, 70 лет)	3000
3. Материальная помощь	
- на лечение;	5000
- в связи с пожаром, кражами, затоплением или другими природными аномалиями; в связи со смертью близких родственников	5000

2.3.4.Конкретный размер выплат руководителю учреждения зависит от планового размера доли централизованногофонда данногоучреждения, предназначенного на эти цели.

2.3.5.Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления

руководителя учреждения.
2.3.6.Выплаты премий за организацию и проведение на высоком уровне городских и областных мероприятий, реализацию городских акций и проектов производятся по представлению заместителей начальника управления образования, курирующих данные вопросы.
2.3.7. Выплата премий, материальной помощи оформляется приказом начальника управления образования.

МАДОУ № 43 "ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА", Щербакова Марина Геннадьевна, ЗАВЕДУЮЩАЯ
09.04.2021 04:55 (MSK), Сертификат № 0167A55100D1AB1DA946D84192D99EB110