муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад № 258»

(МБ ДОУ «Детский сад № 258»)

СОГЛАСОВАНО
Председатель ОСР
МБ ДОУ «Детский сад № 258»
_____ Тайнко Е.Н.
«30» 01. 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
МБ ДОУ «Детский сад № 258»
_____ И.В. Ефимова
Приказ от 30.01.2024 № 9/1-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 258»

Принято на общем собрании
работников МБ ДОУ
«Детский сад № 258»
Протокол от 30.01.24 № 1

Новокузнецкий городской округ,

2024г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников **муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 258»** (далее по тексту – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с постановлением администрации города Новокузнецка от 16.07.2018 № 143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образования» (с последующими изменениями).

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

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

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

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области-Кузбасса»;

7) постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области-Кузбасса, созданных в форме учреждений»;

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

9) согласования с представителем работников учреждения.

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

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

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

1.5. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области-Кузбасса.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Новокузнецкого городского округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения, а также централизованный фонд для установления стимулирующих выплат заведующему учреждением.

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

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

Компенсационные выплаты работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим положением, согласованным с представителем работников учреждения.

Перечень дополнительных компенсационных выплат приведен в **приложении № 1** к настоящему Положению.

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

2.1.4. Заведующий учреждением при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает распределение базового фонда оплаты труда между категориями работников, установленное муниципальными правовыми актами администрации города Новокузнецка.

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда, положения о стимулировании работников, согласованных с представителем работников учреждения.

2.1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются каждым учреждением самостоятельно и определяются в положении об оплате труда учреждения.

2.1.6.1. Для педагогического и административно-управленческого персонала:

базовая часть составляет 71,59% фонда оплаты труда;

стимулирующая часть составляет 26,91% фонда оплаты труда.

2.1.6.2. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

базовая часть составляет 73,47% фонда оплаты труда,

стимулирующая часть составляет 26,53% фонда оплаты труда.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 1,5% от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется и устанавливается учредителем учреждения ежегодно в срок до 20 января в зависимости от размера фонда оплаты труда,

планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты заведующему учреждением.

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

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

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

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

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Ор) + ((Ор) х (К2 + К3)) + ((Ор) х (К4)) + КВ + СВ, где:

ЗП - заработная плата работника;

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

Ор = (О х К1), где:

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

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

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

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

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии **с приложениями № 4 -7** к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным

уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

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

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в Учреждении (**приложение № 4** к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в Учреждении (**приложение № 5** к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в Учреждении (**приложение № 6** к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в Учреждении (**приложение № 7** к настоящему Положению).

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на **повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (приложение № 2** к настоящему Положению).

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

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

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

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

общеотраслевых профессий рабочих в сфере образования.

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

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

2.2.5. **Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания**, ведомственного знака отличия (далее – почетное звание), учрежденного Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, указанные в **приложении № 3** к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы руководителей, работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

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

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

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

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении №3 к настоящему Положению - со дня присвоения, награждения.

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

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

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

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

2.2.7.1. **Персональный повышающий коэффициент старшего воспитателя (1,0) учитывает:**

уровень профессиональной подготовки:

- целенаправленное, систематическое повышение профессиональной компетентности (наличие сертификатов, дипломов и удостоверений);

сложность, важность выполняемой работы:

- своевременное и качественное осуществление работы в автоматизированных информационных системах «АИС ДОУ», «Электронная школа 2.0» и др.;
- организация, руководство, разработка и внедрение в педагогическую деятельность программ и методического сопровождения образовательной деятельности, в том числе по дополнительному образованию;
- повышение авторитета и формирование позитивного имиджа учреждения, организация и результативное участие учреждения в конкурсном и выставочном движении (наличие сертификатов, дипломов и т.п.);
- результативная работа по созданию единой информационной образовательной среды в учреждении, использование электронных, интерактивных и других современных форм

взаимодействия с родителями и педагогами, в том числе в сети Интернет (сайт, социальные сети Учреждения);

- организация, контроль, методическое сопровождение и руководство коррекционной работой в ДОУ, ведение соответствующей документации, в том числе ПМПк и МПС;
- методическое сопровождение, организация, руководство, контроль, ведение соответствующей документации по повышению квалификации и курсовой подготовки педагогов;
- ведение работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

- самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение поставленных задач;

опыт работы;

стаж работы.

2.2.7.2. **Персональный повышающий коэффициент заведующего хозяйством (2,0) учитывает:**

уровень профессиональной подготовки:

- целенаправленное, систематическое повышение профессиональной компетентности (наличие сертификатов и удостоверений);

сложность, важность выполняемой работы:

- своевременная и качественная разработка, заполнение и передача в соответствующие органы нормативно-технической документации (паспорт безопасности ДОУ, паспорт доступности, технический паспорт, пожарная декларация и т.п.);
- своевременная и качественная передача сведений и показаний в соответствующие ресурсоснабжающие организации, работа с электронной почтой;
- организация и качественное сопровождение взаимодействия со сторонними организациями по техническому обслуживанию всех инженерных систем и коммуникаций, в том числе, обеспечивающих безопасность учреждения;
- организация и качественное сопровождение взаимодействия со сторонними организациями по специальной оценки условий труда работников в учреждении, экспертизе систем безопасности и т.п.;
- своевременное и качественное осуществление работы в автоматизированных информационных системах «Доксель», «Энергоэффективность» и др.;
- своевременное и качественное осуществление взаимодействия с МАУ РЭУ, МБУ «Централизованная бухгалтерия» КОиН, поставщиками товаров, работ и услуг, ведение соответствующей документации;
- ненормированный характер работы, связанный с необходимостью выполнения работы в выходные и праздничные дни, в том числе в период, после окончания часов работы учреждения (с 19.00 – 7.00 часов);

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

- самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение поставленных задач;

опыт работы;

стаж работы.

2.2.7.3. **Персональный повышающий коэффициент делопроизводителя (2,0) учитывает:**

уровень профессиональной подготовки:

- целенаправленное, систематическое повышение профессиональной компетентности (наличие сертификатов и удостоверений);

сложность, важность выполняемой работы:

- своевременное и качественное заполнение и предоставление запрашиваемой оперативной информации в соответствующие органы, работа с электронной почтой;
- своевременное и качественное осуществление работы в автоматизированных информационных системах «АИС ДОУ», в том числе постановка детей на очередь, зачисление, перевод и отчисление воспитанников, «Электронная школа 2.0» и др.;

- осуществление деятельности по оформлению льготы по оплате за присмотр и уход в ДОУ, компенсации части родительской оплаты за присмотр и уход за детьми в ДОУ;
- своевременное и качественное заполнение и предоставление отчетности о деятельности учреждения в соответствующие органы;
- своевременное и качественное осуществление взаимодействия с МБУ «Централизованная бухгалтерия» КОиН, ведение соответствующей документации.

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

- самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение поставленных задач;

опыт работы;

стаж работы.

2.2.7.4. **Персональный повышающий коэффициент специалиста по кадрам (2,0) учитывает:**

уровень профессиональной подготовки:

- целенаправленное, систематическое повышение профессиональной компетентности (наличие сертификатов и удостоверений);

сложность, важность выполняемой работы:

- своевременное и качественное осуществление работы в автоматизированных информационных системах «Доксель», «Работа РФ», «АИС ДОУ» и др.;
- своевременное и качественное заполнение и предоставление запрашиваемой оперативной информации в соответствующие органы, работа с электронной почтой;
- своевременное и качественное предоставление отчетности о деятельности учреждения в соответствующие органы, в том числе по работникам-инвалидам, наличию вакансий и др.;
- разработка и внедрение нормативных локальных актов ДОУ (Положения, эффективные контракты, должностные инструкции и др.);
- своевременное и качественное осуществление взаимодействия с СФР, ведение соответствующей документации, персонифицированный учет педагогов;
- своевременное и качественное осуществление взаимодействия с МБУ «Централизованная бухгалтерия» КОиН, ЦЗН, ведение соответствующей документации;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

- самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение поставленных задач;

опыт работы;

стаж работы.

2.2.7.5. **Персональный повышающий коэффициент специалиста по закупкам (2,0) учитывает:**

сложность, важность выполняемой работы:

- своевременное и качественное осуществление работы в автоматизированных информационных системах ЕИС, АРМ, БАСГОФ и др.;
- своевременное и качественное заполнение и предоставление запрашиваемой оперативной информации в соответствующие органы, работа с электронной почтой;
- своевременное и качественное предоставление отчетности о деятельности учреждения в соответствующие органы;
- разработка и внедрение нормативных локальных актов ДОУ (Положения, контракты и договоры на закупки и др.);
- своевременное и качественное осуществление взаимодействия с МБУ «Комбинат питания», МБУ «Централизованная бухгалтерия» КОиН, поставщиками товаров, работ и услуг, ведение соответствующей документации;
- разъездной характер работы с использованием личного транспорта.

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

- самостоятельное, инициативное, полное, своевременное и качественное выполнение возложенных обязанностей и поручений;

опыт работы;

стаж работы.

2.2.7.6. **Персональный повышающий коэффициент кладовщика (2,0) учитывает:**

сложность, важность выполняемой работы:

- своевременное и качественное осуществление работы в автоматизированных информационных системах «Меркурий», «Честный знак», ЕИС и др.;
- своевременное и качественное осуществление взаимодействия с МБУ «Комбинат питания», МБУ «Централизованная бухгалтерия» КОиН, поставщиками товаров, ведение соответствующей документации;
- своевременное и качественное заполнение и предоставление запрашиваемой оперативной информации в соответствующие органы, работа с электронной почтой, передача заявок;
- своевременное и качественное предоставление отчетности о деятельности учреждения в соответствующие органы;
- составление меню-требования для питания воспитанников и сотрудников ДОУ;
- разъездной характер работы с использованием личного транспорта.

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

- самостоятельное, инициативное, полное, своевременное и качественное выполнение возложенных обязанностей и поручений;

опыт работы;

стаж работы.

2.2.7.7. **Персональный повышающий коэффициент старшей медицинской сестры (2,0); медицинской сестры (в том числе по массажу, бассейна) (1,0) учитывает:**

сложность, важность выполняемой работы:

- своевременное и качественное заполнение и предоставление запрашиваемой оперативной информации в соответствующие органы, работа с электронной почтой;
- своевременное и качественное предоставление отчетности о деятельности учреждения в соответствующие органы;
- составление меню-требования для питания воспитанников и сотрудников ДОУ;
- своевременное и качественное осуществление взаимодействия с ГБУЗ КО Новокузнецкая городская детская клиническая больница № 4, Профмедосмотр, Центром гигиены, Теротделом Роспотребнадзора по г. Новокузнецку, МБУ «Комбинат питания», МБУ «Централизованная бухгалтерия» КОиН и др., ведение соответствующей документации;
- организация, сопровождение и контроль профилактических медицинских осмотров работников учреждения;
- организация, сопровождение и контроль профилактических медицинских осмотров воспитанников учреждения (в том числе осуществление забора анализов на энтеробиоз и т.п.);
- ведение табелей учета посещаемости воспитанников ДОУ, табеля питания сотрудников учреждения;
- разъездной характер работы.

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

- самостоятельное, инициативное, полное, своевременное и качественное выполнение возложенных обязанностей и поручений;

опыт работы;

стаж работы.

2.2.7.8. **Персональный повышающий коэффициент повара (1,0) учитывает:**

сложность, важность выполняемой работы:

- качественное осуществление работы по приготовлению питания для воспитанников, соблюдение технологии и выхода готовых блюд, отсутствие жалоб и нарушений;
- своевременное и качественное осуществление взаимодействия с персоналом учреждения, участвующего в организации и обеспечении питания воспитанников (заведующим, кладовщиком, медицинскими сестрами, младшими воспитателями), а также технологами МБУ «Комбинат питания»;

- своевременное и качественное ведение установленной документации;
- участие в составлении меню-требования для питания воспитанников и сотрудников ДОУ;
- качественное и своевременное обеспечение санитарно-эпидемиологического режима при приготовлении питания и организации работы пищеблока, отсутствие нарушений.

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

- самостоятельное, инициативное, полное, своевременное и качественное выполнение возложенных обязанностей и поручений;

опыт работы;

стаж работы.

2.2.7.9. **Персональный повышающий коэффициент шеф-повара (0,25) учитывает: сложность, важность выполняемой работы:**

- качественное осуществление работы по организации и приготовлению питания для воспитанников, контроль за соблюдением технологии и выхода готовых блюд, отсутствие жалоб и нарушений;
- своевременное и качественное осуществление взаимодействия с персоналом учреждения, участвующего в организации и обеспечении питания воспитанников (заведующим, кладовщиком, медицинскими сестрами, младшими воспитателями), а также технологами МБУ «Комбинат питания»;
- своевременное и качественное ведение установленной документации;
- участие в составлении меню-требования для питания воспитанников и сотрудников ДОУ;
- качественное и своевременное обеспечение санитарно-эпидемиологического режима при приготовлении питания и организации работы пищеблока, отсутствие нарушений.

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

- самостоятельное, инициативное, полное, своевременное и качественное выполнение возложенных обязанностей и поручений;

опыт работы;

стаж работы.

2.2.7.10. **Персональный повышающий коэффициент рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (бассейн), рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2,0) учитывает: сложность, важность выполняемой работы:**

- эффективное обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОУ;
- качественное переоборудование помещений, изготовление крупных конструкций, проведение отделочных, ремонтных или строительных работ, благоустройство территории ДОУ, проведение сезонных работ, обеспечивающих безопасность и жизнедеятельность учреждения;
- своевременное и эффективное взаимодействия со сторонними организациями по техническому обслуживанию и экспертизе всех инженерных систем и коммуникаций, в том числе, обеспечивающих безопасность учреждения;
- ненормированный характер работы, связанный с необходимостью выполнения работы в выходные и праздничные дни, в том числе в период, после окончания часов работы учреждения (с 19.00 – 7.00 часов);
- использование в работе личного транспорта.

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

- самостоятельное, инициативное, полное, своевременное и качественное выполнение возложенных обязанностей и поручений;

опыт работы;

стаж работы.

2.2.7.11. **Персональный повышающий коэффициент машиниста по стирке и ремонту спецодежды (1,0) учитывает: важность выполняемой работы:**

- качественное осуществление работы по стирке и ремонту спецодежды, мягкого инвентаря для обеспечения жизнедеятельности учреждения, отсутствие жалоб и нарушений;
- своевременное и качественное осуществление взаимодействия с персоналом учреждения, участвующего в организации и санитарно-гигиеническом обеспечении деятельности ДОУ (заведующим хозяйством, медицинскими сестрами, младшими воспитателями и др.);
- своевременное и качественное ведение установленной документации;
- качественное и своевременное обеспечение санитарно-эпидемиологического режима при осуществлении деятельности, отсутствие нарушений.

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

Вновь принимаемым работникам персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в первый месяц работы, на весь период до наступления, следующего за текущим квартала.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим персонально в отношении конкретного работника.

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

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, устанавливается исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

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

2.3.2. Оплата труда педагогических работников учреждений общего образования, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (**приложение № 4** к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (**приложение № 4** к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. 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 № 8** к настоящему Положению.

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

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

изменения группы по оплате труда учреждения – для заведующего учреждением – с момента изменения;

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

2.5.2. К сторожам применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - 1 календарный год. Оплата производится за фактически отработанное время.

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает 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.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1., 2.6.2. настоящего Положения, в том числе заведующего учреждением, заведующей хозяйством, составляет 40 часов в неделю.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

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

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

с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

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

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

2.8. Порядок определения уровня образования.

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

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

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

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

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

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

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

2.8.4. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, реализующих адаптированные общеобразовательные программы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

2.8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены заведующим учреждением на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются трудовым договором или дополнением к трудовому договору:

- старшей медицинской сестре – 5% (за тяжесть трудового процесса);
- медицинской сестре – 5% (за тяжесть трудового процесса);
- медицинской сестре бассейна – 5% (за тяжесть трудового процесса);
- медицинской сестре по массажу – 10% (за тяжесть трудового процесса);
- кладовщику – 12% (за тяжесть трудового процесса);
- швее - 5% (за тяжесть трудового процесса);
- уборщику производственных и служебных помещений – 10% (за тяжесть трудового процесса);
- уборщику производственных и служебных помещений (бассейн) – 12% (за тяжесть трудового процесса);
- шеф-повару - 12% (за микроклимат, световую среду и тяжесть трудового процесса);
- повару – 12% (за микроклимат, световую среду и тяжесть трудового процесса);
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 12% (за тяжесть трудового процесса).

3.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР и Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце

с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса производятся в следующих размерах:

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

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

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

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. <u>К выплатам стимулирующего характера относятся:</u>

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

•выплаты за качество выполняемых работ;
•выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
•премиальные выплаты по итогам работы;
•иные поощрительные и разовые выплаты.

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения по согласованию с представителем работников учреждения.

4.5. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения по согласованию с представителем работников учреждения.

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

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧРЕЖДЕНИЕМ

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

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

5.3. К должностному окладу заведующего учреждением может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

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

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для заведующего учреждением.

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

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу заведующего учреждением определяется учредителем.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заведующего учреждением включаются в трудовой договор.

5.4. Заведующему учреждением выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3,4 настоящего Положения.

Положение о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждаются учредителем учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заведующего учреждением в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

При этом заведующему учреждением выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя – главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и заведующего.

5.6. Условия оплаты труда заведующего учреждением устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

5.7. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего учреждением, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заведующего) в кратности от 1 до 5.

5.8. В целях обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заведующего и работников учреждения учредитель учреждения в отношении заведующего учреждением устанавливает по согласованию с Новокузнецкой городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

6.2. Учреждение принимает положение об оплате труда работников на общем собрании работников учреждения по согласованию с представителем работников учреждения, утверждается приказом заведующего учреждением.

Учредитель учреждения разрабатывает и принимает положение о распределении централизованного фонда учреждения и иные нормативные акты во исполнение настоящего Положения.

6.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, настоящему положению, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников учреждения.

6.4. Положение вступает в силу с момента издания приказа об его утверждении и действует до принятия нового. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в том же порядке, как и его рассмотрение. Срок данного Положения не ограничен.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников учреждения

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается

	иными особыми условиями труда	в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом локальных нормативных актов учреждения. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником. Размеры компенсационных выплат устанавливаются по согласованию с представителем работников учреждения и на основании специальной оценки труда: •старшей медицинской сестре – 5% (за тяжесть трудового процесса); •медицинской сестре – 5% (за тяжесть трудового процесса); •медицинской сестре бассейна – 5% (за тяжесть трудового процесса); •медицинской сестре по массажу – 10% (за тяжесть трудового процесса); •кладовщику – 12% (за тяжесть трудового процесса); •швее - 5% (за тяжесть трудового процесса); •уборщику производственных и служебных помещений – 10% (за тяжесть трудового процесса); •уборщику производственных и служебных помещений (бассейн) – 12% (за тяжесть трудового процесса); •шеф-повару - 12% (за микроклимат, световую среду и тяжесть трудового процесса); •повару – 12% (за микроклимат, световую среду и тяжесть трудового процесса); •машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 12% (за тяжесть трудового процесса).
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику.
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
4	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном

		размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются, положением об оплате труда или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
6	За работу в ночное и вечернее время	В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 до 06-00 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время - сторожам 40 процентов, в вечернее время: сторожам, воспитателям - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.
7	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом	Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в Положении об оплате труда и трудовом договоре с работником.

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников учреждения

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

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	За работу в образовательных организациях (группах), осуществляющих обучение по адаптированным общеобразовательным программам	0,15 - 0,20 <*>

<*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на коэффициент 0,15-0,20, и конкретный размер этого повышения устанавливается руководителем учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) в образовательных организациях (группах), осуществляющих обучение по адаптированным общеобразовательным программам прописан в **приложении № 9** настоящего Положения.

<*****> Решение о повышении окладов (ставок заработной платы) принимается учреждением самостоятельно в пределах доведенных нормативов затрат в части расходов по фонду оплаты труда.

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников учреждения

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 учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности	0,1

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
(преподаваемых дисциплин)	
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»	0,1
Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» 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 учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников учреждения

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повыша-ющий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		4733		
1	**Младший воспитатель** (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3033	**6169**
2	**Младший воспитатель** (среднее профессиональное образование)		1,5636	**7401**
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		6828		
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)		1,4015	**9569**
2	**Музыкальный руководитель** (высшее профессиональное образование); **инструктор по физической культуре** (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,5157	**10349**
3	**Инструктор по физической культуре**; **музыкальный руководитель**		1,7811	**12161**

	(I квалификационная категория)			
4	**Инструктор по физической культуре**; **музыкальный руководитель** (высшая квалификационная категория)		1,9327	**13196**
3 квалификационный уровень		6828		
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»)		1,5157	**10349**
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»)		1,6678	**11388**
3	**Воспитатель, педагог-психолог** (I квалификационная категория)		1,9327	**13196**
4	**Воспитатель; педагог-психолог** (высшая квалификационная категория)		2,0847	**14234**
4 квалификационный уровень		6828		
1	**Старший воспитатель** (высшее профессиональное образование); **учитель-логопед** (высшее дефектологическое образование)		1,6678	**11388**
2	**Старший воспитатель, учитель-логопед** (I квалификационная категория)		1,9327	**13196**
3	**Старший воспитатель**, **учитель-логопед** (высшая квалификационная категория)		2,0847	**14234**

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников учреждения

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		4589		
1	**Делопроизводитель**		1,3443	**6169**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		4816		
1	**Заведующий хозяйством**		1,5368	**7401**
3 квалификационный уровень		4900		
1	**Шеф-повар** в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей		1,5106	**7402**
2	**Шеф-повар** в учреждениях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей		1,9641	**9624**
3	**Шеф-повар** в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,3170	**11353**
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень		5346		
1	**Специалист по кадрам**		1,2457	**6660**
5 квалификационный уровень		6660		
1	**Специалист по закупкам** в учреждении, отнесенном к IV группе по оплате труда		1,4448	**9622**

	руководителей			
2	**Специалист по закупкам** в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей		1,5937	**10614**
3	**Специалист по закупкам** в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей		1,7042	**11350**
4	**Специалист по закупкам** в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей		1,8520	**12334**

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников учреждения

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
3 квалификационный уровень		4899		
1	**Медицинская сестра** (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,3597	**6661**
2	**Медицинская сестра** (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,5108	**7401**
3	**Медицинская сестра** (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии; **медицинская сестра по массажу** (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,6619	**8142**
4	**Медицинская сестра** (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии; **медицинская сестра по массажу** (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,8130	**8882**
5	Медицинская сестра по физиотерапии; **медицинская сестра по массажу** (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		1,9646	**9625**
6	Медицинская сестра по физиотерапии; **медицинская сестра по массажу** (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		2,1664	**10613**

5 квалификационный уровень		5269		
1	**Старшая медицинская сестра** (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющие квалификационной категории)		1,6858	**8883**
2	**Старшая медицинская сестра** (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющие II квалификационную категорию)		1,8268	**9625**
3	**Старшая медицинская сестра** (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющие I квалификационную категорию)		2,0144	**10614**
4	**Старшая медицинская сестра** (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющие высшую квалификационную категорию)		2,1545	**11352**

Приложение № 7
к Положению об оплате
труда работников учреждения

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		4178		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение **1 разряда** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1811	**4935**
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение **2 разряда** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2401	**5181**

3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение **3 разряда** работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2991	**5428**
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		4815		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение **4 квалификационного разряда** в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1787	**5675**
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение **5 квалификационного разряда** в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2812	**6169**
2 квалификационный уровень		5659		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение **6 квалификационного разряда** в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1773	**6662**

Примечания:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

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

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

3. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением самостоятельно.

4. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

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

Приложение № 8
к Положению об оплате
труда работников учреждения

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед, воспитатель
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения	музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физкультуре

Примечание.
В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методических отделов республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 9
к Положению об оплате
труда работников учреждения

Перечень должностей работников образовательных организаций (отделений, классов, групп), осуществляющих обучение по адаптированным общеобразовательным программам, дающих право на повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на коэффициент 0,15

№ п/п	Должность
1	2
1.	Медицинская сестра по массажу

Перечень должностей работников образовательных организаций (отделений, классов, групп), осуществляющих обучение по адаптированным общеобразовательным программам, дающих право на повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на коэффициент 0,20

№ п/п	Должность
1	2
1.	Младший воспитатель
2.	Инструктор по физической культуре
3.	Музыкальный руководитель
4.	Воспитатель
5.	Учитель-логопед
6.	Педагог-психолог

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью
30(тридцать) листов
заведующая МБ ДОУ
«Детский сад №258»
_____ И.В. Ефимова