СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной профсоюзной организации _____ С.С. Бондарева Протокол № 4 от 27 октября 2021 г.	УТВЕРЖДЕНО: Приказом заведующей МБДОУ № 7 № 63А от 27.10.2021 г. _____ Заведующий: Р.И. Элоян

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 7»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 3C1E8BB11550D68D45BD2E1B00847590B45EC07F
Владелец: Элоян Раиса Ивановна
Действителен: с 15.11.2021 до 15.02.2023

Ленинск-Кузнецкий городской округ

2021 год

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 7»

ПРИКАЗ

от 27.10.2021г. № 63А

«Об утверждении Положения об оплате
труда работников МБДОУ № 7»

В соответствии с постановлением Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 12.10.2021 № 616 «О внесении изменений в постановление 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», Постановлением администрации Л-Кузнецкого городского округа от 24.12.2021 № 2250 «О внесении изменения в постановление администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 31.03.2011 № 460 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Ленинск-Кузнецкого городского округа, созданных в форме учреждений»

Приказываю:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников МБДОУ №7» согласно приложению.
2. Внести изменения в трудовые договора (эффективные контракты) работников ДОУ
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.
4. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2022г.

Заведующий МБДОУ № 7_____ Р.И. Элоян

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу МБДОУ № 7
от 29.10.2021г. №

Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 7»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7» (новая редакция) (далее – Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных организаций Ленинск-Кузнецкого городского округа, созданных в форме учреждений, реализующих общеобразовательные, дополнительные образовательные программы (далее – учреждения).

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

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

положения об установлении новых систем оплаты труда работников учреждения;

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

согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств бюджета Ленинск-Кузнецкого 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, 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.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149,

150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного постановления администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

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

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Ленинск-Кузнецкого 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, а также централизованный фонд.

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), 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 могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

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 для педагогического персонала;

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения и (или) положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу 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 руководителю учреждения.

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

за специфику работы 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).

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 соответствующей 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 № 3 - 6 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 сфере образования (приложение № 3 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению);

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

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению).

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников специальных учреждений, а также работников учреждений, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2) (приложение № 7 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 должностной оклад (ставку), который 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 (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, указанные в приложении № 8 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы 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 работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

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

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

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

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 просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 8 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 и (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 и (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. Положением об оплате труда работников учреждения может быть также предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

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.

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

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 руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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 тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

ФОТ тп = ((Ор) + (Ор) х (К2 + К3)) х Нагр.) / Н ч + ((Ор) х (К4)), где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

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

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 ученую степень, почетное звание;

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

Нагр. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов;

Н ч – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

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

2.3.2. Оплата труда педагогических работников, 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 № 3 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 3 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. В случае, если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности, а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.4. 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 № 9 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 руководителя учреждения;

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

присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения.

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

ФОТ почас. = (ДО / Н ч мес.i) х Нфакт. мес.i, где:

ФОТ почас. – размер почасовой гарантированной части заработной платы педагога, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нч мес.i – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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 педагогическим работникам 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. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в пунктах 2.6.1 – 2.6.3 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

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

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

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

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

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

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

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

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;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением

дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с заведованием кабинетами, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией 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. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы 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 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 руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. 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 коллективными договорами, 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.

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное и вечернее время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение

работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся 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 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 часов 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 и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году 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, работникам учреждения устанавливаются дополнительные выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; 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 на оплату труда учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

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

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается управлением образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3. Руководителю учреждения выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждаются управлением образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Управление образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа, вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в соответствии с утвержденными им положениями.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа - главного распорядителя средств бюджета, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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

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

5.6. Управление образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа - главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной

платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности 4.

5.7. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения устанавливает по согласованию с комитетом городской организации 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

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данной организации.

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

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном управлением образования администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

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

6.4. Настоящее положение вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2022 года.

Заведующий МБДОУ № 7 _____ Р.И. Элоян

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ №7

Положение
об установлении выплат из компенсационного фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7»

1 Общие положения

1.1.К выплатам компенсационного характера (приложение № 1) 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);
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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.

2 Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда
2.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
2.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются в трудовых договорах работников.
2.4. Решение об установлении или изменении размера выплат, а также их отмене, принимается администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.
Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:
- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- не выполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;

- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.
2.5. При отсутствии обеспечения компенсационных выплат финансовыми средствами, все выплаты (за исключением обязательных) могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Учреждения, по согласованию в установленном порядке с профсоюзной организацией Учреждения с учетом действующего законодательства.

3. Срок действия Положения

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех работников за исключением заведующего Учреждения.
3.2. Настоящее положение вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2022 года.

Заведующий МБДОУ № 7_____Р.И. Элоян

Председатель ПК_____С.С. Бондарева

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ № 7

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1.1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <*> -повар **(в соответствии протоколом аттестации рабочих мест)**	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником 4 %
1.2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
1.3.	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
1.4.	За сверхурочную работу <***>	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым

		законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
1.5.	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
1.6.	За работу в ночное и вечернее время	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время – не менее чем на 40 процентов, в вечернее время – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году
1.7.	Доплата до минимального размера оплаты труда	Доплачивать до минимального размера оплаты труда с учетом всех выплат работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени, а при условии неполного рабочего времени - пропорционально отработанному времени

При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательным учреждениям необходимо руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 №579, или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.92 № 611, в соответствии с которыми 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, включённая в эти перечни, требованиям безопасности.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ№ 2
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ № 7

Положение о стимулировании работников МБДОУ № 7

1. Общие положения

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

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

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

1.3. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме

1.4 Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по итогам оценки эффективности деятельности работников, и устанавливается ежемесячно.

1.5. Размер выплат определяется путем суммирования сумм по показателям эффективности, за текущий месяц на основании подтверждающих документов.

1.6. Стимулирующие надбавки устанавливаются как на определенный срок, так и в порядке разового поощрения по конечному результату выполненной работы.

1.7. Вновь принятым работникам надбавка стимулирующего характера может устанавливаться с первого рабочего дня, в целях стимулирования работника к более качественному, эффективному, результативному труду, по усмотрению администрации МБДОУ

1.8. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены полностью, следующий за месяцем применения дисциплинарного взыскания (приказ заведующего) за:

- невыполнение режима дня воспитанников-100%;
- нарушение должностной инструкции- 100%;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда-100%,
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка- 100%,
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей

Учредителя, Роспотребнадзора и др.) – 100%;

- неисполнение приказов и распоряжений заведующего Учреждения- 100%;
- замечания по ходу внутреннего контроля -100%.

Или уменьшены на один месяц, следующий за месяцев применения дисциплинарного взыскания (приказ заведующего) за:

- невыполнение режима дня воспитанников-50%;
- нарушение должностной инструкции- 50%;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда- 50%,
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка- 50%,
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Роспотребнадзора и др.)- 50%;
- неисполнение приказов и распоряжений заведующего Учреждения- 50%;
- замечания по ходу внутреннего контроля -50%.

1.9. Выплаты производятся только в период действия трудового договора и прекращаются при окончании трудовых отношений.

2. Состав Комиссии и порядок ее работы

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

2.2. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании трудового коллектива на календарный год. На основании выписки из протокола собрания трудового коллектива руководитель ОО издает приказ «О составе Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера на календарный год».

2.3. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации.

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

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

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

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

2.4. В установленные сроки (до 20 числа текущего месяца) работники ОО передают в Комиссию документы, подтверждающие и уточняющие их деятельность.

2.5. Оценивание и последующее поощрение не производятся в том случае, если подтверждающие документы не были представлены в комиссию в срок.

2.6. Могут быть назначены внеочередные заседания комиссии в течение учебного года:

- для снятия или уменьшения надбавок стимулирующего характера с работника, имеющего дисциплинарные взыскания, в соответствии с пунктом 1.8. настоящего Положения;

- для установления надбавок стимулирующего характера вновь принятым работникам.

2.7. В случае несогласия работника с итоговой суммой, работник имеет право в течении двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссии, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.8. Комиссия обязана в течении двух дней рассмотреть заявление работника и дать

письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

3. **К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:**

3.1. 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 класса (группы) выше нормы).

3.2. Специальная выплата медицинским работникам учреждения (далее – выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), назначается 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.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

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

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

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами 14 и 15 настоящего пункта.

3.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения (далее – выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели учреждений;

педагогические работники учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, педагог дополнительного образования), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее – воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

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 ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

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

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

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Ленинск-Кузнецкого городского округа и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с абзацами 14 и 15 настоящего пункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

3.5. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.6. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области – Кузбасса, органами местного самоуправления, управлением образования Ленинск-Кузнецкого городского округа, администрацией учреждения.

3.7. 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).

3.8. 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.

3.9. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом заведующего по согласованию с первичной профсоюзной

организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

3.10. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

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

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

3.12. При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

3.13. Премиальные выплаты педагогическим работникам по итогам работы производятся на основании «Положения о процедуре самооценивания и оценивания достижений, являющихся основанием для премирования педагогических работников по итогам работы». Данное положение принимается педагогическим советом МБДОУ № 7, утверждается председателем первичной профсоюзной организации и утверждается руководителем.

Процедуры самооценивания и оценивания достижений, являющихся основанием для премирования педагогических работников по итогам работы, являются составной частью системы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и обеспечивают непосредственное участие педагогов в определении качественных аспектов функциональных обязанностей.

Процедуры самооценивания и оценивания осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 7 (Вид выплат стимулирующего характера: премиальные выплаты по итогам работы). Координация и контроль осуществления процедур самооценивания возлагается на старшего воспитателя, курирующего соответствующее направление деятельности педагогических работников МБДОУ № 7.

Для осуществления процедуры самооценивания и оценивания достижений, являющихся основанием для премирования по итогам работы используется Лист самооценивания достижений педагога, который заполняется педагогическим работником МБДОУ № 7 самостоятельно на основе Карты стандартизации требований к качеству работы.

4. Перечень выплат работникам МБДОУ № 7 за интенсивность и высокие результаты работы.

№ пункта	Наименование выплат и условия их предоставления	Период установления доплат	Размер доплат, % от оклада/сумма в рублях
Педагогический персонал (старший воспитатель)			
4.1	Координация и реализация дополнительного образования	ежемесячно в течение 1 года	20%
4.2	Повышение компетенции педагогов ДОО: доля педагогов имеющих первую и высшую квалификационную категорию от 80 %-100%	ежемесячно в течение 1 года	30%
4.3	Прохождение процедуры сертификации	на время действия сертификата	30%
4.4	Подготовка и ведение методических маршрутов участников конкурсного движения («Лесенка успеха», «Новая волна», «Воспитатель здорового образа жизни», «Лучший сайт», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог – наставник» и т.д.)	Ежемесячно в течении 6 месяцев	50%
4.5	Трансляция собственного опыта на методических объединениях, открытых мероприятиях, мастер – классах Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ДО (путем суммирования Но не более 40%)	ежемесячно в течение 3 месяцев	40% 30% 20%
4.6	Публикация в СМИ своих методических (мультимедийных) разработок; педагогических статей об образовательной деятельности; и т.д.	ежемесячно в течение 3 месяцев	20%
4.7	Участие в семинарах, вебинарах и т.д. (с последующим получением сертификата) Очно офлайн	ежемесячно в течение 3 месяцев	30% 20%
4.8	Повышение имиджа организации через введение инновационной деятельности: региональный уровень муниципальный уровень	Ежемесячно в течение года	40% 20%
4.9	Выполнение работы, не связанных с основной деятельностью: -персонифицированние дополнительного образования (сертификация) воспитанников;	Ежемесячно	20%
4.10	По итогам работы за месяц при отсутствии нарушений	ежемесячно	100%
Педагогический персонал (воспитатель)			

4.11	Выступление на научно – практических конференциях, педагогических советах, м/о, открытых мероприятиях, мастер – классах (путем суммирования)	ежемесячно в течение 3 месяцев город область	 25% 50%
4.12	Очное участие воспитанников и педагогов в областных конкурсах, проводимых в Кемеровской области и в конкурсах муниципального уровня (путем суммирования)	ежемесячно в течение 3 месяцев город область	 30% 40%
4.12.1	Заочное участие воспитанников и педагогов в конкурсах Всероссийского, регионального, муниципального уровней (путем суммирования, но не более 50%)	Ежемесячно в течении 3 месяцев	 20% 30% 40%
4.13	Организация и проведение углубленной работы, вариативных форм дополнительного образования (доля воспитанников, посещающих кружки: 80-100% 50-80%	Ежемесячно в течении учебного года	 30% 20%
4.14	Реализация проектной деятельности	На время реализации проекта	20%
4.15	Увеличение количества дней, фактически проведенных воспитанниками в детском саду Явочная численность 80% и более 70% -80%	ежемесячно	 40% 30%
4.16	Прохождение процедуры сертификации	на время действия сертификата	20%
4.17	Трансляция собственного опыта на методических объединениях, открытых мероприятиях, мастер - классах Региональный уровень Муниципальный уровень Уровень ДО (путем суммирования Но не более 40%)	ежемесячно в течение 3 месяцев	 30% 20% 10%
4.18	Публикация в СМИ своих методических (мультимедийных) разработок; педагогических статей об образовательной деятельности; и т.д. Публикация на сайте ДОУ (путем суммирования, но не более 30%)	ежемесячно в течение 6 месяцев	 20% 10%
4.19	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства («Лесенка успеха», «Новая волна», «Воспитатель здорового образа жизни», «Лучший сайт», «Педагогические таланты Кузбасса», «Лучший педагог - наставник» и т.д.)	ежемесячно в течение 6 месяцев	100%

4.20	Сложность и напряженность при работе с детьми в группах раннего возраста. Наличие в группах детей инвалидов и ОВЗ	ежемесячно	20% 20%
4.21	Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями): мастер-классы, круглые столы и т.д.	ежемесячно в течение 3 месяцев	30%
4.22	Освещение образовательного процесса: на сайте ДОУ, в социальных сетях ДОУ (путем суммированя)	ежемесячно	5% 5%
4.23	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг: отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций, умение решать возникающие проблемы самостоятельно.	ежемесячно	10%
4.24	Разработка и внедрение авторских программ, технологий, работа в экспериментальном режиме, участие в инновационной деятельности 1.Руководитель творческой группы 2.Член творческой группы	Ежемесячно, на время работы творческой группы	40% 30%
4.25	Использование интерактивных методов и инновационных технологий (квесты, альманахи, выставки работ, коллажи и т.д.) в работе с воспитанниками и педагогами	ежемесячно	15%
4.25.1	За качественную, на высоком уровне подготовку и проведение мероприятий разного уровня: - уровень ДОУ -муниципальный уровень -региональный уровень	По факту подготовки и проведения	15% 20% 30%
4.25.2	По итогам работы за месяц при отсутствии нарушений	ежемесячно	100%
Педагогический персонал (музыкальный руководитель)			
4.26	Выступление на научно – практических конференциях, педагогических советах, м/о, открытых мероприятиях, мастер – классах (путем замещения)	ежемесячно в течение 3 месяцев город область	25% 50%
4.27	Очное участие воспитанников и педагогов в областных конкурсах, проводимых в Кемеровской области и в конкурсах муниципального уровня (путем замещения)	ежемесячно в течение 3 месяцев город область	30% 40%
4.28	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства областного и муниципального уровней (очное участие) Победители Призеры	ежемесячно в течение 3 месяцев	50% 30%

4.29	Заочное участие воспитанников и педагогов в конкурсах Всероссийского, регионального, муниципального уровней (путем суммирования, но не более 30%)	Ежемесячно в течении 3 месяцев	20% 30% 40%
4.30	Разработка и внедрение авторских программ, технологий, работа в экспериментальном режиме, участие в инновационной деятельности 1.Руководитель творческой группы 2.Член творческой группы	Ежемесячно, на время работы творческой группы	40% 30%
4.31	Прохождение процедуры сертификации	на время действия сертификата	20%
4.32	Публикация в СМИ своих методических (мультимедийных) разработок; педагогических статей об образовательной деятельности; и т.д. Публикация на сайте ДОУ (путем суммирования, но не более 30%)	ежемесячно в течение 3 месяцев	20% 10%
4.33	Освещение образовательного процесса: на сайте ДОУ, в социальных сетях ДОУ (путем суммирования	ежемесячно	5% 5%
4.34	Подготовка участников в музыкально-творческих конкурсах муниципального уровня	Ежемесячно в течение 6 месяцев	20%
4.35	Использование интерактивных методов и инновационных технологий (квесты, альманахи, выставки работ, коллажи и т.д.) в работе с воспитанниками и педагогами	ежемесячно	15%
4.36	Участие в организации дополнительных услуг (кружков, секций и пр.), вариативных форм д/о	Ежемесячно, в течение учебного года	15%
4.36.1	Проведение дополнительных праздников, концертов, фестивалей, флэшмобов и др.	Ежемесячно в течение 6 месяцев	20%
4.36.2	По итогам работы за месяц при отсутствии нарушений	ежемесячно	100%

Завхоз			
4.37	Увеличение объема работ в связи с заготовкой и хранением овощей (переборка, разгрузка)	По мере выполнения работ	2000
4.38	По итогам работы за месяц при отсутствии нарушений	Ежемесячно	3000
4.38.1	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, в том числе подготовка ДОО к новому учебному году и к отопительному сезону	По мере выполнения работ	100%
4.39	Качественное планирование, оформление и выполнение заявок, составление технических заданий, ведение договорной работы на приобретение материальных запасов,	Ежемесячно	2000

	осуществление контроля за проведением взаиморасчетов		
4.40	Рациональное использование энергоресурсов: Теплоэнергия, электроэнергия, холодная вода	ежемесячно	1500
4.41	Выполнение профилактических мероприятий в период (пандемии, карантина)	ежемесячно	1500
Старшая медицинская сестра			
4.42	Качественная организация питания сотрудников (составление ежедневного меню, контроль за количеством питающихся сотрудников)	ежемесячно	1000
4.43	Качественное проведение дополнительной оздоровительной работы с детьми	По мере выполнения работ	1500
4.44	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, в том числе подготовка ДОО к новому учебному году	По мере выполнения работ	3000
4.45	Подготовка документов к медосмотру: сотрудников и воспитанников МБДОУ	По мере выполнения работ	3000
4.46	Качественная организация питания воспитанников (выполнение натуральных норм питания от 95-100%)	ежемесячно	3000
4.47	Увеличение объема работ (участие в общественно-культурной жизни коллектива, оказание помощи при организации открытых мероприятий на базе ДОО, различных общественных акций и других мероприятий).	По мере выполнения работ	3000
4.48	Освещение образовательного процесса (просветительская работа): на сайте ДОУ, в социальных сетях ДОУ	ежемесячно	500
4.49	Выполнение профилактических мероприятий в период (пандемии, карантина)	ежемесячно	1000
4.49.1	По итогам работы за месяц при отсутствии нарушений	Ежемесячно	100%
Обслуживающий персонал (повар, мл. воспитатель, дворник, сторож, машинист по стирке белья, подсобный рабочий)			
4.50	Увеличение объема работ в связи с заготовкой и хранением овощей (переборка, разгрузка)	По мере выполнения работ	1500
4.51	Увеличение объема работы, интенсивность и напряженность работы (к новому учебному году, отопительному летнему периоду, проведение субботников в период обильных снегопадов, благоустройство территории и пр.)	По мере выполнения работ	3000

4.52	Сложность и напряженность при работе с детьми в группах раннего возраста. Сложность и напряженность при работе с детьми-инвалидами и ОВЗ	ежемесячно	2000 2000
4.53	По итогам работы за месяц при отсутствии нарушений	ежемесячно	100%
4.54	Рациональное использование энергоресурсов: Теплоэнергия, электроэнергия, холодная вода	ежемесячно	1500
4.55	Выполнение профилактических мероприятий в период (пандемии, карантина)	ежемесячно	2000
	Работники назначенные приказом		
4.56	За выполнение функций контрактного управляющего.	ежемесячно	5000
4.57	Увеличение объема работы, интенсивность и напряженность работы (ведение табеля рабочего времени, личных дел работников, заполнение больничного листа, отчетов по кадрам и пр.)	ежемесячно	3000
4.58	Выполнение дополнительных обязанностей, связанных с работой с различными электронными базами и программами: -электронной почтой, службой занятости, электронная отчетность; качественное и своевременное заполнение АИС-образование, АИС – ДОО, DOXELL; размещение информации на официальном сайте bas gov.ru - качественное и своевременное заполнение программного продукта «МЕРКУРИЙ»; - работа с инстаграмм-аккаунтом ДОУ - качественная работа ответственного за оформление сайта ДОУ, своевременное размещение информации	ежемесячно	3000 2000 2000 2000

4.59	Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников: -за организацию работы в ДОУ консультационного центра; -за организацию работы в ДОУ по профориентации; - за организацию работы в ДОУ по экологическому воспитанию; -за организацию работы в ДОУ по финансовой грамотности; - за ведение профилактической работы по соблюдению БДД; -координация проектно-исследовательской деятельности в ДОО; -работа председателя профсоюзной организации в ДОУ; - увеличение объема работ, связанных с заполнением документации и ведением работы по Охране труда; - увеличение объема работ, связанных с заполнением документации и ведением работы по пожарной безопасности; - увеличение объема работ, связанных с заполнением документации и ведением работы антитеррористической защищенности, ГО и ЧС	ежемесячно	 2000 2000 2000 2000 2000 2000 30% 30% 30% 30%

Размеры премиальных выплат максимальными размерами не ограничиваются и производятся за фактически отработанное время.

5. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. 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.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом заведующего по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

5.3. Разовые выплаты начисляются работникам по результатам работы в соответствии с личным вкладом каждого работника.

5.4. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

5.5. Премии к юбилеям работника, выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

5.6. Работникам, отработавшим в ДОУ неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению заведующего учреждением.

5.7. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

5.8. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат:

№ п.	**Наименование выплат и условия их предоставления**	**Размер премий (руб.)**
	Премии к определенным датам	
5.8.1	По итогам работы ДОУ за календарный год с учетом личного вклада работника	до 10 000 руб.
5.8.2	Премия к дню дошкольного работника	2000 руб.
5.8.3	Работникам к юбилейным датам: 50,55,60,65 лет.	2000 руб.
	Премия в связи с получением наград:	
5.8.4	Присвоение почетных званий Российской Федерации и награждение знаками отличия	3 000 руб.
5.8.5	Награждения медалью областного и муниципального уровня	2 000 руб.
5.8.6	Награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Министерства образования и науки Кузбасса	2 000 руб.
5.8.7	Награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа и управления образования	1 000 руб.
5.8.8	Награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом администрацией учреждения	500 руб.
	Материальная помощь работникам ДОУ	
5.8.7	в связи: - с вступлением в брак - с рождением ребенка - с выходом на пенсию - со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	 2000 руб. 3000 руб. 3000 руб. 5000 руб.

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

5.9. Настоящее положение распространяется на всех сотрудников ДОУ, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет).
5. 10. Положение вступает в силу с 01.01.2022 года и действует до принятия нового.

Заведующий МБДОУ № 7 Р.И. Элоян

Председатель профсоюзной организации МБДОУ № 7 С.С. Бондарева

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ № 7

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		3238		
1.	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4416
2.	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	5298
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		4318		
1.	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 на музыкальном инструменте)		1,5865	6851
2.	Инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта); музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование)		1,7158	7409
3.	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	8706
4.	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 объединения, или среднее профессиональное образование и дополни тельная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»)		1,7158	7409
2.	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, (высшее профессиональное образование)		1,8880	8152
3.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог, (I квалификационная категория)		2,1878	9447
4.	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог, (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
	3 квалификационный уровень	4318		
1.	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Педагогика и психология»)		1,7158	7409
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 «Педагогика и психология»)		1,8880	8152
3.	Воспитатель, педагог-психолог, (I квалификационная категория)		2,1878	9447
4.	Воспитатель, педагог-психолог, (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ № 7

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профес-сионально-квалифи-кационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
2 квалификационный уровень		3135		
1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		1,6898	5298
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		3238		
1.	Заведующий хозяйством		1,6362	5298
2.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		1,8000	5828

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ № 7

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профес-сионально-квалифика-ционной группе, руб.	Повыша ющий коэффи-циент	Оклад, должност-ной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»				
5 квалификационный уровень		3238		
1.	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющий квалификационной категории)		1,9637	6358
2.	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий II квалификационную категорию)		2,1278	6890
3.	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющийI квалификационную категорию)		2,3465	7598
4.	Старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию)		2,5096	8126

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ № 7

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профес-сионально-квалифика-ционной группе, руб.	Повыша ющий коэффи-циент	Оклад, должност-ной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2944		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3532
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	3709
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3885
2 квалификационный уровень		2944		
1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене)		1,3800	4063
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		1,3638	4416

	справочником работ и профессий рабочих			
2 квалификационный уровень		3238		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	4769
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
3 квалификационный уровень		3238		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	5828
4 квалификационный уровень		3238		
1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные и ответственные работы		1,9638	6359
2.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	6889

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 № 7
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ № 7

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

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1.	За работу в общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным основным 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 учредителем общеобразовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) в общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам (приложение № 10).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ № 8

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

№ п/п	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1.	Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
2.	Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
3.	Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	0,1
4.	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
5.	Руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»	0,1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ № 7

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
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к положению об оплате
труда работников
МБДОУ № 7

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

№ п/п	Наименование должности работника
1	Старшая медицинская сестра
2	Медицинская сестра по физиотерапии

Перечень
должностей работников общеобразовательных организаций (отделений, классов, групп), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам, дающих право на повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на коэффициент 0,2

№ п/п	Наименование должности работника
4	Младший воспитатель
9	Инструктор по физической культуре
10	Музыкальный руководитель
11	Педагог дополнительного образования
14	Педагог-организатор
15	Социальный педагог
17	Воспитатель
19	Педагог-психолог
25	Учитель-дефектолог
26	Учитель-логопед
27	Старший воспитатель
29	Медицинская сестра