

Управление образования администрации Тисульского муниципального района

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
Тисульский детский сад №1 «Колосок»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета ДОУ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МДОУ
Тисульского детского сада №1
_____ В.В.Чехранова
приказ № ____ от ____ . ____ . _____

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ТИСУЛЬСКОГО ДЕТСКОГО САДА № 1 «КОЛОСОК»**

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____ С.Н.Лешукова
« ____ » _____ 20__ г.
протокол № ____

Принято на собрании
трудового коллектива
« ____ » _____ 20__ г.
протокол № ____

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МДОУ Тисульского детского сада № 1 «Колосок» (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МДОУ Тисульского детского сада № 1 «Колосок» (далее – Учреждение).

Настоящее Положение разработано на основании примерного положения об оплате труда работников учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации Тисульского муниципального района утвержденного постановлением администрации Тисульского муниципального района, от 27.02.2015г № 13-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образовательных учреждений Тисульского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) постановления администрации Тисульского района от 17.02.2011г. № 11-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Тисульского района»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.
- 9) программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Тисульского муниципального района, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

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

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

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

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

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

II. Порядок формирования фонда оплаты труда

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

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием и тарификацией в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств районного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

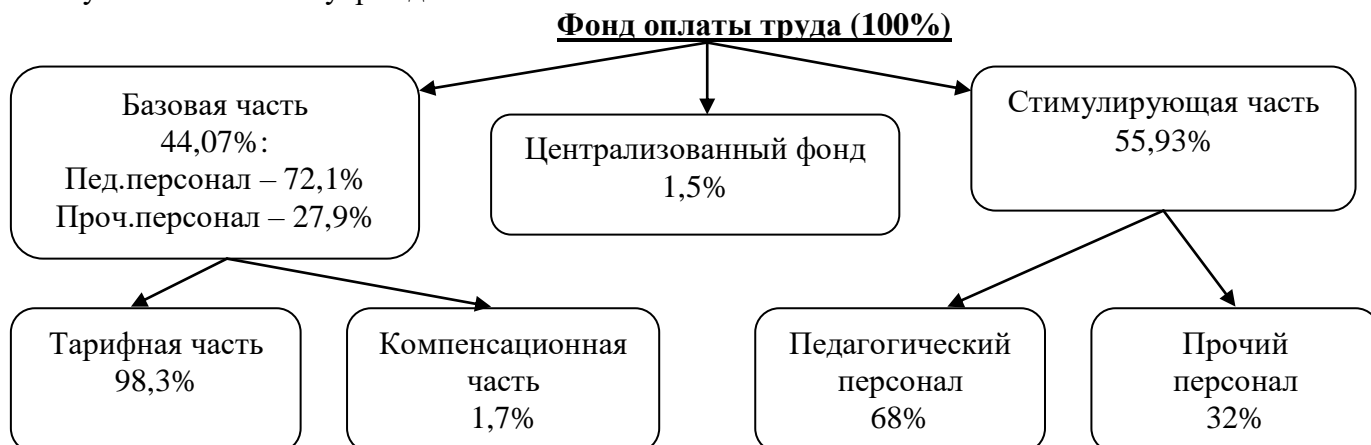
Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах.

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании данного положения, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации и Советом ДОУ.

Порядок определения размера и установления стимулирующих выплат работникам учреждения приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.5. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.



2.1.6. Доля централизованного фонда составляет – **1,5%** 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 учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд;

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании правового акта учредителя учреждения, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

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

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

2.2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- ✓ оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- ✓ оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- ✓ повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень населенных пунктов в Кемеровской области, на территории которых преобладает деятельность, связанная с производством и переработкой сельскохозяйственной продукции, утвержденный постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 06.08.2008г № 304 (далее - перечень), за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- ✓ персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- ✓ выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

при этом,

$$Ор = (ОХК1) \times Кс,$$

ЗП - заработная плата работника;

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

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

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

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень, Кс=1,25;

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с данным положением устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

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

- ✓ профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- ✓ профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- ✓ профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- ✓ профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;
- ✓ профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования. (Приложение № 6)

Специалистам и служащим учреждений, работающим в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы специалистов и служащих, осуществляющих аналогичные виды деятельности в городских условиях. В этом случае размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и на повышающий коэффициент к

окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень, $K_c=1,25$.

2.2.3. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени, почетного звания, указанные в приложении № 3 к настоящему положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- ✓ руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- ✓ руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени, почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (O_p) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени, почетного звания (K_3) и суммируется с его окладом (O_p).

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

Увеличение размера оклада работника производится:

- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, (указанными в приложении № 3 к настоящему Положению), – со дня присвоения, награждения.

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

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит 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 (O_p) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (K_2), за наличие у работника ученой степени, почетного звания (K_3)) и суммируется с его окладом (O_p).

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

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, 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 с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им с учётом выполняемого объёма работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.2. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением № 10 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;
- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания.

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 производится перерасчет заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает 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.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12. 2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» в размере:

- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
- 30 часов в неделю – инструктору по физкультуре;
- 36 часов в неделю – педагогу – психологу;
- 36 часов в неделю – старшему воспитателю;
- 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования.

2.5.3. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.5.1 – 2.5.2 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, составляет 40 часов в неделю.

2.6. Порядок определения уровня образования

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

2.6.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или

высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

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

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

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

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

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

2.6.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.7.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

2.7.6. 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. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренный в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

2.8. Порядок определения стажа педагогической работы

2.8.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы,

послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтвердить стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2.8.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования (приложение № 4 к настоящему Положению);

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - на условиях включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации (приложение № 5 к настоящему Положению).

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения №4 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении № 5 к настоящему Положению.

III. 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 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, разрывной рабочий день, 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.

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, данным положением, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение

о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

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

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

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за разрывной рабочий день, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 105, 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

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

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

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Указанные размеры оплаты труда за работу в ночное и вечернее время устанавливаются с 1 сентября 2012 года;

- 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.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ✓ премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60% от стимулирующего фонда);
- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- ✓ иные поощрительные и разовые выплаты (не более 5% от стимулирующего фонда).

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах.

4.3. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 15 процентов от фонда оплаты труда (с учётом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Порядком определения размера и установления стимулирующих выплат работникам МДОУ Тисульского детского сада № 1 «Колосок», согласованном с выборным профсоюзным органом и Советом ДОУ (приложение № 2 к настоящему Положению).

V. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, и главных бухгалтеров учреждений

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

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат) и объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада (ДО рук) определяется соотношением:

$ДО\ рук. \leq 3 \text{Пр.осн.перс.} \times \text{Кот}$, где:

3Пр.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении № 12 к настоящему Положению;

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

Объемные показатели для определения группы по оплате труда руководителей подведомственных учреждений устанавливаются управлением образования администрации Тисульского муниципального района.

Объемные показатели деятельности учреждений, на основании которых определяется группа по оплате труда, приведены в приложении № 16 к настоящему Положению.

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

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

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливает руководитель учреждения в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные положением об оплате труда руководителей, утвержденного учредителем, согласованного с территориальной организацией профсоюза и органом государственного-общественного управления.

5.5. В установленном учредителем учреждения порядке централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов) на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

5.6. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения без учета персонального повышающего коэффициента.

5.7. Выплаты компенсационного характера главному бухгалтеру предусматриваются данным положением и устанавливаются в процентах к должностному окладу.

5.8. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру предусматриваются Порядком определения размера и установления стимулирующих выплат работникам МДОУ Тисульского детского сада № 1 «Колосок».

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

5.9. Замещение руководителей дошкольных образовательных учреждений, работникам, замещающим отсутствующих руководителей, производится доплата в размере до 75% от должностного оклада руководителя в соответствии с приказом руководителя учреждения.

При замещении руководителя конкретный размер оплаты устанавливается приказом руководителя в зависимости от объема и сложности выполняемой работы.

VI. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала по видам предоставляемых услуг и работ для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

6.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

6.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ определяется путем деления суммы месячной заработной платы (за исключением компенсационных выплат) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму средней численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

6.5. Работники основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг и работ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при

шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

6.7. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала по видам предоставляемых услуг и работ для определения должностного оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется соответствующим исполнительным органом государственной власти Тисульского муниципального района.

VII. 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.

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

Учреждения принимают положения об оплате труда работников, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

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.

Перечень компенсационных выплат

Перечень обязательных выплат за работу, производимую в особых условиях:

№ п\п	Виды работ, за которые установлены выплаты за работу, производимую в особых условиях.	Размеры выплат компенсационного характера	Должность
1.	За работу в выходные и праздничные дни	100 %	сторож
2.	Оплата труда в местностях с особыми климатическими условиями	30 %	все сотрудники
3.	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	40 %	сторож
4.	За работу в вечернее время (в период с 18 часов до 22 часов)	20%	сторож
5.	За работу у горячей плиты, электрожарочного шкафа	до 12 %	повар

Перечень доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат
1.	За руководство районным МО и творческой группой	10%

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

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

Выплаты устанавливаются на учебный год и оформляются приказом руководителя Учреждения, в котором указываются, за выполнение какой дополнительной работы или за какую работу, производимую в особых условиях, устанавливаются выплаты.

Порядок определения размера и установления стимулирующих выплат работникам МДОУ Тисульского детского сада № 1 «Колосок»

1. Общие положения

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

Основанием для стимулирования работников учреждения является 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 Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения составляет 55,93% с учетом централизованного фонда. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- ✓ премиальные выплаты по итогам работы за месяц (71,5%), из них: доля премиальных выплат для педагогов составляет 65,38%; для прочего персонала 33,32%, для АУП – 1,3%.
- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (23%): доля выплат для педагогов - 61,4%; для прочего персонала - 38,6%
- ✓ выплаты за непрерывный стаж работы (4,5%): доля выплат для педагогов 70,2%; для прочего персонала - 29,8%
- ✓ иные поощрительные и разовые выплаты (2% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии): доля выплат для педагогов 30,7%; для прочего персонала – 69,3%

1.3. Премииальные выплаты, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за непрерывный стаж работы производятся пропорционально отработанному в премиальном периоде (месяце) времени.

1.4. При отсутствии работника на рабочем месте по причине временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске и других случаях, расчёт стимулирующих выплат производится в зависимости от размера ставки заработной платы, должностного оклада за выполненный объем работы пропорционально отработанному времени в текущем периоде (месяце).

1.5. Стимулирующие выплаты работникам, занятым на неполную ставку по должности на условиях внешнего, либо внутреннего совместительства устанавливаются и выплачиваются пропорционально объему выполняемой работы.

2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. На премирование работников учреждения по итогам работы направляется 71,5% средств фонда, предназначенного на стимулирование труда работников. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении.

Состав Премииальной комиссии избирается на общем собрании работников и утверждается приказом по Учреждению на начало учебного года.

В состав Премииальной комиссии входят:

- старший воспитатель;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- представитель Совета учреждения;
- воспитатель (2);
- младший воспитатель (1).

Председатель Премииальной комиссии избирается на ее первом заседании.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности на месяц. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение не начисляются.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и Советом ДОО устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Каждый индикатор измерения показателей стимулирования оценивается определенным количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат. «Стоимость» балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

Максимальное количество оценок показателей стимулирования по категориям работников учреждения.

- ✓ Педагогический персонал: воспитатели, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагоги дополнительного образования - 100 баллов;
- ✓ Административно-управленческий персонал: главный бухгалтер – 70 баллов;
- ✓ Учебно-вспомогательный персонал: завхоз, медицинская сестра – 60 баллов; младшие воспитатели, бухгалтер-кассир - 50 баллов; обслуживающий персонал – 40 баллов.

2.4. Порядок определения размера премиальной выплаты:

Размер выплаты по итогам работы зависит от:

- количества баллов по оценочному листу, заполненного по результатам деятельности работника в расчётном периоде;

- стоимости единицы балла;

времени, отработанного в расчётном периоде.

Расчетный период - период, за который производится начисление премий.

Период выплаты - период, в котором производится выплата премий.

Премия по итогам работы устанавливается и выплачивается по итогам работы за месяц.

Период выплаты и расчетный периоды совпадают.

Стоимость единицы балла определяется исходя из плановых объемов субсидий на выполнение государственного задания и внебюджетных доходов, с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда.

2.5. Порядок заполнения оценочных листов.

Каждому работнику Учреждения выдается ежемесячно оценочный лист, форма которого утверждена приказом по Учреждению.

Показатели стимулирования, измеряющиеся один раз в полугодие, либо один раз в год, распространяются и на следующий расчетный период.

Оценка производится в 2 этапа. На первом этапе работник самостоятельно оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей эффективности деятельности, на втором этапе оценку проводит рабочая группа, образованная в учреждении. Состав рабочей группы утверждается приказом по учреждению на начало учебного года.

Члены рабочей группы дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий в оценочных листах работников:

- ✓ Заведующая Учреждения – старшему воспитателю, медицинской сестре, завхозу, главному бухгалтеру, бухгалтеру-кассиру.
- ✓ Старший воспитатель - воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогам дополнительного образования;
- ✓ Медицинская сестра - младшим воспитателям, поварам;
- ✓ Завхоз - работникам из числа обслуживающего персонала;

Разногласия, возникшие при установлении баллов, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При невозможности разрешения разногласия выносятся на обсуждение Премияльной комиссии.

2.6. В установленные заведующей сроки членами рабочей группы и главным бухгалтером предоставляется в Премияльную комиссию информация о:

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

2.7. Премияльная комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Советом ДОУ.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Премияльной 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 и Советом ДОУ. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Вновь принятый работник для заполнения оценочного листа должен отработать один расчетный период.

2.9. При увольнении работника в периоде выплаты, установленные работнику премии по итогам работы за прошедший расчётный период, должны быть выплачены в полном объёме (за месяц) при окончательном расчёте или в сроки, установленные для её выплаты.

2.10. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей приведён в приложении 6 к настоящему положению.

2.11. Учреждение ведет отдельный аналитический учет использования фонда стимулирования (плановый, фактический) по педагогическому персоналу и «прочему» персоналу. Учреждение ведет отдельный подсчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы по педагогическому и «прочему» персоналу.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. На премирование работников учреждения за интенсивность и высокие результаты работы направляется 23% средств фонда, предназначенного на стимулирование труда работников.

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

- ✓ премии за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- ✓ 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 учреждения среди населения;
- ✓ успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- ✓ Специальная выплата медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений Тисульского муниципального района, реализующих основную общеобразовательную программу. Право на получение выплаты медицинским работникам имеют медицинские сестры в размере 1885 рублей.

Выплата медицинским сёстрам назначается при соблюдении следующих условий:

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

Выплата медицинским работникам назначается приказом заведующей 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.

- ✓ Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу (далее выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения – соответственно) в следующих размерах:
 - 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;
 - 1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп, являющихся структурными подразделениями учреждения и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

- 885 рублей педагогическим работникам учреждения (старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

- воспитатели, младшие воспитатели учреждения, реализующие образовательную программу дошкольного образования;
- воспитатели, младшие воспитатели семейных групп, являющихся структурными подразделениями учреждения, реализующих образовательную программу дошкольного образования;
- педагогические работники муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, 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 приказом заведующей 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, находящимся на территории Тисульского муниципального района 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 Тисульского муниципального района и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении.

- ✓ Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждения – соответственно) выплачивается по основному месту работы.

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

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

- 850 рублей - при стаже работы до одного года;
- 640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;
- 420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;
- 1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника. К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;

- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

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

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по результатам работы за календарное полугодие. На каждый вид дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются показатели эффективности и разрабатывается оценочный лист (порядок заполнения оценочных листов прописан в п. 2.5. данного Порядка).

3.4. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается премиальной комиссией, созданной в Учреждении и оформляется приказом заведующей Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Советом Учреждения.

Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которым работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

- **Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников:**

1.	За организацию работы по охране труда и техники безопасности в учреждении	до 1900	ежемесячно
2.	Контрактному управляющему за подготовку и размещение в ЕИС (единой информационной системе) извещений о закупках, закупочной документации и проектов контрактов в размере	до 1500	ежемесячно
3.	За осуществление пропускного режима в ДОУ	до 500	ежемесячно
4.	За работу, связанную с подготовкой локальных актов учреждения, мониторинг и контроль за их выполнением.	до 500	ежемесячно
5.	За размещение и ежемесячное обновление материалов о деятельности учреждения на сайте ДОУ в сети «Интернет» (2 раза в месяц)	до 500 рублей	ежемесячно
6.	За ведение кадровой документации в ДОУ	до 500	ежемесячно
7.	За руководство мо и творческой группой	До 500	Ежемесячно
8.	За работу в программах по заполнению информационной базы - АИС - DOXCELL	до 500 рублей	по факту
9.	За руководство экспериментальной и инновационной деятельностью в ДОУ	до 500	Ежемесячно
10	Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и непосредственно не связанных с учебным процессом	До 1 500	По факту
11	За обработку материалов по компенсации части	до 1000 руб	Ежемесячно

	родительской платы за содержание ребенка в учреждении (оформление и ведение документации)		
12	За сушку, глажение и ремонт постельного белья и спецодежды	700	Ежемесячно
13	За подготовку и предоставление персонифицированных данных в пенсионный фонд РФ	до 1000 рублей	1 раз в квартал

- **Реализацию отдельных видов деятельности:**

1	За работу в программе АИС образование Кемеровской области (своевременное и качественное заполнение)	до 500 рублей	по факту
2	За работу в районной экспериментальной площадке на базе ДОУ	до 500 рублей	по факту
3	За руководство творческой (рабочей) группой в ДОУ	до 500 рублей	по факту

- **Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) - до 500 рублей;** (по факту выполненной работы);
- **Организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения:**

1	За выпуск газеты ДОУ или печатных статей в районной газете	до 500 рублей	по факту
2	За проведение районных мероприятий на базе ДОУ	до 500 рублей	по факту

- **Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат**

1	За качественную подготовку к новому учебному году	до 500 рублей	по факту
3	За качественную организацию работы по заготовке и сохранению овощей в овощехранилище	до 500	По факту
4	За пошив мягкого инвентаря и игрового оборудования для ДОУ	до 500 рублей	по факту
5	За труд связанный с сезонными работами (скос травы на территории и прилегающей к ДОУ территории, уборка снега на территории и прилегающей территории, уборка территории от листвы)	до 500 рублей	по факту
6	За замещение временно отсутствующего работника	До 1000	По факту
7	За выполнение крупных ремонтных работ (покраска, побелка помещений, оборудования, мебели, участков и т.д.)	300 рублей	По факту

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственного-общественного управления.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

4. Выплата ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы

4.1. Выплата ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждении производится в размере 4,5 % от средств фонда – предназначенного на стимулирование труда работников.

4.2. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения приказом заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом ДОУ в виде премий.

4.3. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки включается время работы в данном учреждении, включая время нахождения в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет матерям, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

4.4. Выплата ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждении производится всему персоналу учреждения в следующих размерах:

1 - 5 лет - 100 руб.; 5 – 10 лет – 150 руб.;
10 – 15 лет – 200 руб.; 15 лет и выше – 500 руб.

4.5. Ежемесячная надбавка за стаж работы в учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение размера этой надбавки.

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

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.6. Основным документом для определения стажа работы в данном учреждении является трудовая книжка.

4.7. Надбавка за стаж работы в учреждении не выплачивается работникам учреждения, находящимся в трудовых отношениях на условиях внешнего совместительства.

5. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление иных поощрительных выплат в детском саду составляет **2 %**.

5.2. 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.

5.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается Учреждением, **в абсолютном и процентном значении к окладу (должностному окладу):**

- юбилейные даты работников (50, 55, 60, 65 лет) – **до 2000 руб;**
- рождение ребенка - **1000 руб;**

- материальная помощь оказывается на основании письменного заявления работника детского сада, в случае смерти близких родственников (мать, отец, жена, муж, дети), на лечение (в зависимости от тяжести заболевания), в связи с утратой имущества по стечению трагических обстоятельств - до 2000 тысяч рублей;

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

5.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника и подтверждающего документа.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МДОУ Тисульского детского сада № 1 «Колосок»

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

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования», «Почетный работник начального профессионального образования», «Почетный работник среднего профессионального образования», «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	0,1
руководящим работникам образовательных 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 образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МДОУ Тисульского детского сада № 1 «Колосок»

Перечень учреждений, организаций и должностей время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинках и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением

	старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы методисты, инженеры-летчики методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

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

Условия включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящих условий.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящих условий, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам образовательных учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Положением, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
МДОУ Тисульского детского сада № 1 «Колосок»

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		2460		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы)		1,0000	2460
2	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы в должности младшего воспитателя не менее 4 лет)		1,1364	2796
3	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы)		1,3636	3354
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		3125		
1	Инструктор по труду; старший вожатый (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы)		1,0000	3125
2	Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы); инструктор по труду; старший вожатый (среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет)		1,1074	3460
3	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет)		1,2147	3796
4	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет)		1,3221	4131

5	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет)		1,4298	4468
6	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория);		1,5733	4916
7	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		1,6803	5251
8	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		1,8231	5697
3 квалификационный уровень		3125		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы); педагог-психолог (среднее психологическое или среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «психология» без предъявления требований к стажу работы)		1,1074	3460
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет); педагог-психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 2 до 4 лет)		1,2147	3796
3	Воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет); педагог-психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 2 до 4 лет или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 4 до 6 лет);		1,3221	4131

4	Воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет); методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет); педагог-психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 4 до 6 лет или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) свыше 6 лет);		1,4298	4468
5	Воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет); методист (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет); педагог-психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 6 до 10 лет);		1,5733	4916
6	Воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория); педагог-психолог (высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж педагогической работы (работы по специальности) свыше 10 лет или II квалификационная категория)		1,6803	5251
7	Воспитатель; педагог-психолог; (I квалификационная категория); методист (I квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)		1,8231	5697
8	Воспитатель; педагог-психолог; методист (высшая квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 6 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)		1,9666	6145
4 квалификационный уровень		3125		
3	старший воспитатель (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж работы по специальности от 2 до 5 лет)		1,3221	4131

4	старший воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности от 2 до 5 лет); старший методист (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж работы по специальности от 5 до 10 лет)		1,4298	4468
5	старший воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет); старший методист (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет); учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет)		1,5733	4916
6	старший воспитатель (высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационная категория); учитель-логопед (высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работников этих учреждений))		1,6803	5251
7	старший методист; старший воспитатель (I квалификационная категория); учитель-дефектолог, учитель-логопед (I квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работников этих учреждений));		1,8231	5697
8	старший методист; <u>старший воспитатель (высшая квалификационная категория);</u> учитель-дефектолог, учитель-логопед (высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работников этих учреждений));		1,9666	6145

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
МДОУ Тисульского детского сада № 1 «Колосок»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		2460		
1	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; <u>заведующий хозяйством</u> ; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»		1,3636	3354
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		1,5000	3690
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"				
1 квалификационный уровень		2907		
1	Аналитик; агроном; аудитор; <u>бухгалтер</u> ; бухгалтер-ревизор; документовед; специалист; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; товаровед; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе		1,0385	3019

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
МДОУ Тисульского детского сада № 1 «Колосок»

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

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
2 квалификационный уровень		2460		
1	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,2273	3019
2	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,3636	3354
3	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		1,5	3690
4	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		1,6364	4026
3 квалификационный уровень		2460		
1	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,2273	3019
2	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,3636	3354
3	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,5	3690
4	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,6364	4026
5	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		1,7732	4362
6	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		1,9554	4810

Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2237		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (сторож, уборщик служебных помещений, дворник, кухонный рабочий)		1,0000	2237
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (грузчик, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья)		1,05	2349
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1	2461
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		2460		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,0455	2572
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1364	2796
2 квалификационный уровень		2460		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (электрик, сантехник)		1,2273	3019
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3636	3354

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

3. Водителям I класса, предусмотренным в пункте 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается организацией самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается организацией 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 изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Приложение № 12

к Положению об оплате труда работников
МДОУ Тисульского детского сада № 1 «Колосок»

Перечень категорий работников основного персонала

№	Наименование основных государственных услуг, работ	Категории работников
1	2	3
1	Организация отдыха детей и обучающихся	Заведующий клубом, заведующий библиотекой, заведующий столовой, врач, медицинская сестра, воспитатель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, музыкальный руководитель, педагог-психолог, младший воспитатель, повар, пекарь
2	Услуги по содержанию студентов, обучающихся, воспитанников в образовательных организациях	Воспитатель (включая старшего), педагог-психолог, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель (включая старшего), младший воспитатель, помощник воспитателя, врач, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра
3	Организация питания студентов, обучающихся, воспитанников	Заведующий столовой (шеф-повар), заведующий производством, повар, пекарь, медицинская сестра диетическая

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

1. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

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

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

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество воспитанников в дошкольных образовательных учреждениях	Из расчета за каждого воспитанника	1
2. Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего первую или высшую квалификационную категорию	1 0,5
3. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	до 15
4. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
5. Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,2 га), огорода, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 50
6. Наличие собственной котельной и других сооружений	За каждый вид	до 20
6. Наличие оборудованных авто городков, авто площадок		до 50
8. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	За одного обучающегося (воспитанника)	1