

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель ПК МБДОУ № 90 № 90  
Н.П. Сидорова.  
Протокол № 1  
от «08» 01 2017 г.

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель родительского  
комитета МБДОУ № 90  
Климова Е.А.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Заведующая МБДОУ № 90  
Л.В. Сметанина  
Приказ № 12  
от «11» 01 2017 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 90  
«Детский сад общеразвивающего вида  
с приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному направлению развития воспитанников»

Общее собрание коллектива  
Протокол № 1 от 08.01 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ № 90  
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА»**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. В целях совершенствования действующей системы оплаты труда, в соответствии со статьей 45 Устава города Кемерово, в редакции от 30.12.2016 № 3394 внесены изменения в положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования, утвержденное постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово».

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования (далее – Учреждения).

1.3. Заработная плата работников МБДОУ № 90 (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации (при условии отработки за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)).

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка определения стажа педагогической работы для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителей учреждения;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения.

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

2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы, за почетное звание (учитывая специфику отрасли);
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

2.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата работника;

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

$$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К}1), \text{ где:}$$

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

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

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

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (О) работникам учреждения 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, в соответствии с профессионально-квалификационной группой (ПКГ - приложения №№ 1-4 настоящего Положения).

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 профессионально-квалификационным уровнем (ПКГ).

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

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

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

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

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

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

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент (K2) за специфику работы.

Повышающий коэффициент за специфику работы работника (приложение № 5 к настоящему положению) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования.

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

2.1.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания, указанные в приложении № 6 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

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

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

2.1.5. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного локального акта учреждения.

### **Раздел 3. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений определяется на основании нормативов финансирования, утвержденных в установленном порядке, и уменьшенных на величину учебных расходов, с учётом количества обучающихся по видам образовательных программ.

Размер фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \sum_{i=1}^n (\text{Чуч} \times \text{З}_i), \text{ где:}$$

ФОТ<sub>оу</sub> - фонд оплаты труда учреждения;

Чуч - численность обучающихся в учреждении по видам образовательных программ;

З<sub>i</sub> - норматив финансирования бюджетной услуги по заработной плате в год по видам образовательных программ.

В случае если финансирование учреждения осуществляется по смете, то размер фонда оплаты труда учреждения устанавливается в пределах утвержденных учреждению лимитов бюджетных обязательств по фонду оплаты труда.

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

3.3. Фонд оплаты труда работников учреждения включает:

➤ базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения – 59,0%, из них тарифная часть – 46,8% (в т.ч. пед.персонал и АУП – 64,0%, прочий персонал – 36,0%), компенсационная часть – 4,2% (в т.ч. пед.персонал и АУП – 23,4%, прочий персонал – 76,6%);

➤ стимулирующую часть фонда оплаты труда работников учреждения – 47,0%;

➤ централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения – 2,1% (но не более 8 000 (восемь тысяч) руб. - Приказ управления образования № 1357 от 19.12.2012: «размер ЦФ учреждения определяется в зависимости от численности детей в ДОУ»).

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

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

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда

согласованны в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в разделе 11 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

*\* начисление районного коэффициента производится на все выплаты, производимые из базовой, стимулирующей, централизованной частей фонда оплаты труда.*

3.3.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$ФОТ б = ФОТ б \text{ пед.ауп} + ФОТ б \text{ пр}$ , где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед.ауп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, и административно-управленческого персонала составляет 60,5%.

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала – 39,5%.

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ № 90, согласованного с председателем первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением (Родительский комитет).

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда определяется по формуле:

$ФОТ сч = ФОТ сч \text{ пед.ауп} + ФОТ сч \text{ пр}$ , где:

ФОТ сч – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ сч пед.ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, и административно-управленческого персонала составляет 72,8%;

ФОТ сч пр – стимулирующая часть фонда оплаты труда прочего персонала – 27,2%.

3.3.4. 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, %

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

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется правовым актом администрации города, согласованного в установленном порядке с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

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

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

4.1. Тарифной частью заработной платы педагогических работников ДОО является установленный им с учетом объема работы должностной оклад по соответствующей ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 1 к настоящему Положению), с учетом повышающих коэффициентов.

Оплата труда педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогов дополнительного образования зависит от количества часов воспитательно-образовательной работы, размера должностного оклада (ставки) заработной платы.

$$\text{ФОТ тп ПДО} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{КЗ}) \times \text{Нагр. факт.}) / \text{Н час, где:}$$

ПДО – педагог дополнительного образования.

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, руб.;

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

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

Нагр.факт. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю), час.;

Н час. – установленная норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (в неделю), час.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих воспитательно-образовательный процесс:

а) за работу в другом образовательном учреждении, (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

4.1.2. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время летне-оздоровительной кампании, оплата за это время не производится.

4.2. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии

совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

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

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- изменения группы учреждения по оплате труда руководителя.

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

4.4. Руководители образовательных учреждений:

а) проверяют документы об образовании (в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;

б) ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.

в) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

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

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

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

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

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

$$\text{ФОТ почас.} = \text{Ор} / \text{Н час.мес.} \times \text{Нфакт. Мес.},$$

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

Ор - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), с учетом повышающего коэффициента;

Нчас.мес. - среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

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



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

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

$$1ч = O/Нч/м, \text{ где}$$

O – оклад работника;

Нч/м – норма часов в месяц.

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

$$\text{ФОТ почас.} = O/Нчас.мес \times Нфакт.мес, \text{ где}$$

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

O – оклад работника;

Нч/м – норма часов в месяц;

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

#### **Раздел 6. Нормы рабочего времени, за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, порядок установления (изменения) нагрузки**

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определены Приказом Министерства образования и науки от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени медицинских работников регламентируется статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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 особенностями режимом рабочего времени и времени отдыха работников, утвержденными в установленном порядке.

5.2. Нормируемая часть рабочего времени работников МБДОУ № 90 устанавливается в соответствии со ст.92 ТК РФ.

Часовая продолжительность рабочей недели	Длительность дневного рабочего времени при 5-дневной рабочей неделе
а) 40 часов для АУП, заведующий	8 часов

б) 40 часов для УВП – Завхоз, делопроизводитель, младший воспитатель, МОП – машинист по стирке и ремонту спец.одежды (белья), уборщик служебных помещений, кладовщик, кастелянша, дворник, сторож, повар, кухонный рабочий.	8 часов
в) 39 часов в неделю Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач.	7 часов 48 минут
г) 36 часов старший воспитатель; педагог-психолог;	7 часов 12 мин.
д) 30 часов инструктор по физической культуре;	6 часов
е) 25 часов в неделю Воспитателям.	5 часов
ж) 24 часа музыкальный руководитель	4 часа 48 минут
з) 20 часов Учитель-логопед	4 часа
и) 18 часов Педагог дополнительного образования	3 часа 36 мин.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в пункте г) до и), характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с непосредственной работой с детьми. Размер заработной платы сторожа по тарифу определяется из размера должностного оклада, количества отработанных часов в каждом месяце и средней месячной нормы полезного времени, установленной при 40-часовой рабочей неделе.

5.3. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

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

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

в) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат.

5.4. Об изменении объема нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников и других сотрудников ДОО в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев,

когда изменение объема нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.5. Предельный объем нагрузки, которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города.

Педагогическая работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме занятия руководящих должностей), может иметь место только с разрешения управления образования администрации города.

Руководителю муниципального образовательного учреждения совмещение его должности с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-педагогического руководства) внутри или вне образовательных учреждений не разрешается (пункт 5 ст.51ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

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

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

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

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

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

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

7.1.3. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ,

работавшим в образовательных учреждениях, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

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

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

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

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

### **Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения**

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

8.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем сроком на 1 год в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала Учреждения (воспитателей).

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала (воспитателей) возглавляемого им учреждения (без учёта компенсационных выплат), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя (первая – коэффициент 1,6).

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО_{рук} \leq ЗП_{ср.осн. перс. (воспит.)} \times Кот$ , где:

$ДО_{рук}$  – размер должностного оклада руководителя,

где:

$ДО_{рук}$  – размер должностного оклада руководителя;

$ЗП_{ср.осн.перс.}$  – размер средней заработной платы основного персонала

(воспитателей).

$Кот$  – коэффициент за группу по оплате труда руководителя (вторая – коэффициент 1,6);

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

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

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

Показатели	Условия	Количество баллов
------------	---------	-------------------

1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)	0,4, но не более 300
2. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника имеющего:	1
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие групп продленного дня	за каждую группу с режимом работы и расписанием не менее 3-х часов	3, но не более 20
5. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждую группу с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	3, но не более 30
6. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в общеобразовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
7. Наличие в общеобразовательном учреждении муниципальных учреждений дополнительного образования детей (музыкальная, художественная, спортивная школы, центры детского творчества, в том числе в рамках сетевого взаимодействия, кроме сдачи помещений в аренду коммерческим организациям)	за каждое УДО	15

<p>8. Наличие собственного оборудованного:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стоматологического кабинета,</li> <li>- кабинета учителя-логопеда, учителя-дефектолога,</li> <li>- сауны,</li> <li>- кабинета ЛФК,</li> <li>- кабинета психолога,</li> <li>- сенсорной комнаты,</li> <li>- соляной шахты,</li> <li>- физиокабинета,</li> <li>- прачечной,</li> <li>- паспортизированного музея,</li> <li>- лицензированного медицинского кабинета,</li> <li>- кабинета массажа,</li> <li>- гаража;</li> </ul>	за каждую единицу	15
- выгребных ям		20
<p>9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стадионов,</li> <li>- спортивной площадки,</li> <li>- игровых полей,</li> <li>- теннисного корта,</li> <li>- хоккейной коробки,</li> <li>- игровых участков,</li> <li>- бассейна,</li> <li>- тренажерного зала,</li> <li>- хореографического зала,</li> <li>- кабинета или площадки по ПДД</li> </ul>	за каждую единицу	15
10. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу	10
<p>11. Наличие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- учебно-опытных участков, действующих теплиц, собственных овощехранилищ,</li> </ul>	за каждую единицу	50
- огорода, цветников	за каждую единицу	20
<p>12. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изостудия,</li> <li>- театральная студия,</li> <li>- зимний сад,</li> <li>- "живой уголок",</li> </ul>	за каждую единицу	15

– музыкальный зал, – спортивный зал и др.		
13. Наличие в образовательных учреждениях консультативных центров для детей, семейных семейным образованием, центров развития семейных форм устройства, постинтернатного сопровождения, центров дистанционного обучения (ВКС)	за каждый центр	15
14. Количество детей в группах одновременного пребывания со сроком посещения не менее 4 месяцев, охваченных дошкольным образованием (на основании пакета документов согласно правилам приема в ДОУ, и учета табеля посещаемости)	за каждого ребенка	5

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

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

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

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

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

8.4.3. При определении суммы баллов за количество групп в дошкольном учреждении принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 октября на установленную предельную наполняемость групп.

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

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

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

8.4.6. Управление образования:

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

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

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

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2. Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья	свыше 350	до 350	до 250	до 150

8.6. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

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

Стимулирующие выплаты регламентируются положением о распределении централизованного фонда образовательных учреждений, утвержденного правовым актом администрации города и согласованного с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

#### **Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

9.1. При определении должностного оклада руководителя в расчет принимается заработная плата воспитателей (без учета компенсационных выплат) за весь календарный год, предшествующий году установления оклада, деленная на среднемесячную численность воспитателей.

9.2. При определении среднемесячной численности работников основного персонала (воспитателей) учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала (воспитателей) учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

9.3. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения (воспитателей), работающих на условиях полного рабочего времени исчисляется путем



определения численности работников основного персонала учреждения (воспитателей), работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день

При определении должностного оклада заведующим дошкольных образовательных учреждений не учитываются областные ежемесячные выплаты стимулирующего характера, предоставляемые воспитателям.

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

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

Расчет средней численности работников производится в следующем порядке:

- исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных воспитателем, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели 36 часов.

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

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;  
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сторожам за работу в ночное время (35%) и нерабочие праздничные и выходные дни, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты сверхурочной работы, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент 30%)).

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

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

10.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

10.5. Согласно протоколу от 05 сентября 2016 года аттестационной комиссии учреждения приказом № 148б от 01.09.2016г установить перечень должностей работников учреждения, которым устанавливаться доплата к ставке заработной платы (должностному окладу) до 12%

Наименование должности	Виды выполняемых работ	Размер компенсационной выплаты
младший воспитатель	Мытье посуды с применением моющих и дезинфицирующих средств, уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств	12%
повар	работа у горячих плит, жарочных шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука,	12%
Старшая медицинская сестра в дошкольных образовательных учреждениях	работы по приготовлению дезинфицирующих средств	6%
Старшая	За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 в условиях, отклоняющихся от нормальных. За работу в праздничные нерабочие дни.	35% 100%
младший рабочий	уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств	12%
машинист по стирке белья	уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств	12%
уборщик служебных помещений	уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств	12%
дезинфекционер	работа за дисплеем ЭВМ	12%

Перечень работ и размеры выплат включаются в коллективный договор и в трудовые договоры с работником. Ответственность за достоверность характеристик условий труда работников учреждения несет руководитель Учреждения.

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу в вредных условиях труда устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в определенных размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

К компенсационным выплатам относится и доплата работникам до установленного размера оплаты труда который составляет 7500 рублей (со всеми компенсационными и стимулирующими выплатами при условии, что работник отработал норму времени). Если работник исполняет обязанности по другой должности на условиях

неустрашимости совмещительству минимальный размер оплаты труда обеспечивается работнику по каждой должности отдельно, пропорционально установленной норме рабочего времени.

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест.

11.7. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 1029-III «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 мест и видов выплат, производимых работнику.

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

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

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

11.8.2. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

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

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

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

11.8.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного

оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

10.9. Экономия компенсационных выплат направляется на увеличение стимулирующих, разовых выплат учреждения и используется в соответствии с действующим в учреждении положением.

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

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

11.2. Условия выплат стимулирующего характера определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ № 90, согласованном с председателем первичной профсоюзной организации.

11.3. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учётом централизованного фонда, направляемого на стимулирование руководителей учреждений).

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

11.4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям образовательного Учреждения регламентируются нормативно-правовыми актами управления образования Администрации города Кемерово.

## **Раздел 12. Заключительные положения**

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

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

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

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

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

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

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

13.5. 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.