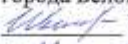


СОГЛАСОВАНО:
Председатель управляющего совета
МБДОУ детского сада № 5
города Белово
 Т.Н.Иванова
« 16 » 09 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ детского сада № 5
города Белово
 Н.В.Ерохина
« 16 » 09 2016 г.
Приказ № 55



Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Синичка»
города Белово»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детского сада № 5
города Белово
 И.Е.Хороших
2016 г.



ПРИНЯТО:
На общем собрании трудового
коллектива МБДОУ детского сада
№ 5 города Белово
« 9 » сентября 2016 г.
Протокол № 1

г. Белово

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Синичка» города Белово» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников МБДОУ детский сад № 5 города Белово, реализующих дошкольную образовательную программу (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 5 города Белово (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25 марта 2011 г. № 120
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) согласования с выборным профсоюзным органом.

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

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

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы 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 систем 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 бюджетного учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета в бюджете Беловского городского округа, 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).

Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в положение «Об установлении компенсационных выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Синичка» города Белово».

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах.

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

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

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку);

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения «Об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Синичка» города Белово», согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, осуществляющим общественное управление учреждением.

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

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

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности 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 МКУ «Управление образования города Белово», согласованного в установленном порядке с городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки и органом, осуществляющим общественное управление учреждением.

2.1.8. 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 стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

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

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

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 06.08.2008 № 304 (далее – перечень), за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), за квалификационную категорию, 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.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) * (К2 + К3)) + ((Ор) * (К4)) + КВ + СВ$, где

ЗП - заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по

формуле:

$Op = (O \cdot K1) \cdot Kc$, где

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

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

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

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Op) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 4, 5, 6, 7 настоящего положения.

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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;
- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования.

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

Повышающие коэффициенты за специфику работы образовательного учреждения применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

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

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

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 3 настоящего положения, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы 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 или почетного звания.

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

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

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанным в приложении № 3 настоящего положения – со дня присвоения, награждения.

2.2.6. 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 (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

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

2.2.7. Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть также предусмотрено и установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

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

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

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

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

изменения группы по оплате труда учреждения – для руководителя учреждения; получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

2.3.2. 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.

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

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

которая 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.

2.4.2. 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».

2.4.3 Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

- 36 часов в неделю воспитателям, старшему воспитателю общеобразовательных групп;
- 24 часа в неделю музыкальному руководителю.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только за выполнение педагогической работы, связанной с воспитательно-образовательной работой.

2.4.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.4.1 - 2.4.3 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, составляет 40 часов в неделю.

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

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.5. Порядок определения уровня образования:

2.5.1. 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).

2.5.2. 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.

2.5.3. 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.

2.5.4. 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.

2.5.5. 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.

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, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. 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 специальной оценки условий труда 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 работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ 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;

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

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

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям специалистов и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 (см. положение об установлении компенсационных выплат работников МБДОУ детский сад № 5 города Белово).

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

4.3. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учетом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с приложением № 2, согласованным с выборным профсоюзным органом и органом, осуществляющим государственно-общественное управление учреждением. (см. положение о стимулировании работников МБДОУ детский сад № 5 города Белово).

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за фактически отработанное время выплачиваются на основании протокола заседания комиссии.

V. 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) 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.

Учреждения принимают положения об оплате труда работников учреждения, 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.

Положение
Об установлении компенсационных выплат работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 5 «Синичка»
города Белово»

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение определяет порядок установления и размер выплат компенсационного характера работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Синичка» города Белово».
- 1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам в процентном отношении к должностному окладу.
- 1.4. Данное положение распространяется на всех сотрудников, ведущих в ДОУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.
- 1.5. Размеры ежемесячных выплат компенсационного характера фиксируются в трудовом договоре или дополнительном соглашении, и оформляются приказом заведующего ДОУ.

II. Порядок установления выплат компенсационного характера

- 2.1. Все доплаты и надбавки устанавливаются в соответствии с данным Положением (в соответствии с перечнем выплат) и оформляются при утверждении ежегодной штатной расстановки, приказом.
- 2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на срок не более одного года, в связи с производственной необходимостью на один месяц (или квартал)
- 2.3. Выплаты устанавливаются за время фактической занятости работников.
- 2.4. При наличии экономии компенсационной части фонда оплаты труда, средства направляются на выплату стимулирующих выплат.

III. Условия и порядок отмены выплат из компенсационной части оплаты труда

- 3.1. Решение о снижении размера выплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, установленным действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом руководителя.
- 3.2. Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:
 - Окончания срока действия дополнительного соглашения к трудовому договору.
 - Окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты.
 - Отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены.

Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат	Срок на который устанавливается выплата
1.	<p>Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда*</p> <ul style="list-style-type: none"> - кухонный рабочий - повар, - машинист по стирке белья - младший воспитатель 	<p>Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.</p> <p>Размер выплаты составляет 12 %</p>	На календарный год
2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30%, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику.	На календарный год
3.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	На календарный год
4.	За сверхурочную работу***	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.	На календарный год
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается	На календарный год

		<p>не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;</p> <p>в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>	
б.	<p>За работу в ночное и вечернее время: - сторожам</p>	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.</p> <p>В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время – не менее чем на 40 %, в вечернее время – на 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.</p> <p>Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.</p>	<p>На календарный год</p>

<*> При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательным организациям необходимо руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579, или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.92 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями, и если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

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

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

Положение

Об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Синичка» города Белово»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ детский сад № 5 города Белово 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. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы (не менее 60% от стимулирующего фонда);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

иные поощрительные и разовые выплаты (при наличии экономии).

Долю каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

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

2. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного-общественного управления.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие.

Вновь прибывшим работникам по истечении одного месяца. (оценочный лист заполняется ежемесячно).

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

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

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются максимальным количеством баллов:

педагогические работники:

старший воспитатель – 100 баллов;

воспитатель – 100 баллов;

музыкальный руководитель - 100 баллов;

учебно-вспомогательный персонал:

завхоз - 70 баллов;

младший воспитатель – 50 баллов;

медицинский персонал – 50 баллов;

делопроизводитель – 50 баллов.

обслуживающий персонал:

повар - 30 баллов;

кухонный работник – 30 баллов;

машинист по стирке белья – 30 баллов;

сторож – 30 баллов;

кладовщик – 30 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 организации по виду выплат

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Перечень показателей эффективности деятельности работников учреждения, разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя

первичной профсоюзной организации, а также представителя органа, осуществляющего общественное управление учреждением. (Приложение №1).

2.6. Порядок заполнения оценочных листов: Каждому сотруднику учреждения выдается оценочный лист (не позднее 5-го числа, месяца следующего за окончанием полугодия), в котором сотрудник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности в течении 2-х дней.

2.7. Заполненные оценочные листы работники передают в мониторинговую группу:

- Педагогические работники – старшему воспитателю;
- Учебно - вспомогательный персонал - старшей медицинской сестре;
- Обслуживающий персонал – завхозу.

2.8. Члены мониторинговой группы в составе: руководителя учреждения, старшего воспитателя, старшей мед. сестры, завхоза дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель учреждения на основе решения мониторинговой группы дает оценку качества деятельности каждому работнику.

2.9. Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом ставится подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. В случае, если единого мнения не достигнуто, разногласия выносятся на обсуждение комиссии. Комиссия оценку индикатора выставляет путем открытого голосования, с записью итогов в протокол заседания комиссии.

2.10. Не позднее 10-числа, месяца следующего за окончанием полугодия, мониторинговая группа передает оценочные листы в комиссию.

2.11. В срок до 15-числа, месяца следующего за окончанием полугодия, проводится заседание комиссии, для согласования полученных результатов с органом общественного управления. (Приложение № 2 – форма протокола).

2.12. Руководитель образовательного учреждения, на основании протокола, издает приказ о выплатах из стимулирующего фонда, не позднее 25 – числа, месяца следующего за окончанием полугодия. Приказ о выплатах из стимулирующего фонда является основанием для стимулирующих выплат в течении последующего полугодия.

2.13. Стоимость одного балла рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда и обще суммы набранных баллов. Размер премиальных выплат устанавливается путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов по каждому сотруднику.

2.14. Основанием для не начисления премиальных выплат является:

- Непредставление оценочного листа;
- Наличие дисциплинарного взыскания за нарушение Устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности;
- Зафиксированные нарушения Трудового кодекса Российской Федерации, закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.15. Основанием для снижения выплат стимулирующего характера является не полностью проработанный отчетный период для назначения выплат премиального характера в данном образовательном учреждении. В этом случае рассчитывается процент за проработанный период.

2.16. В случае отсутствия сотрудника (отпуск, больничный лист и т.д.), оценочный лист заполняется руководителем учреждения.

2.17. В случае внутреннего совмещения должностей оценочный лист заполняется по каждой категории (но не более, чем на ставку).

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного общественного управления учреждения по должностям работников в виде премий.

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

3.1.1. Стимулирующие выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности (Приложение №3);

3.1.2. Премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; (Приложение №4);

3.1.3. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

3.1.4. Премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

3.1.5. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

3.1.6. Интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы);

3.1.7. Специальная выплата медицинским работникам муниципальных образовательных организаций Беловского городского округа, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (за исключением профессиональных образовательных организаций), организаций Беловского городского округа, созданных в форме учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее – выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей медицинским работникам.

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

медицинские сестры; фельдшеры, санитарки.

Выплата медицинским работникам 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 и диспансеризации детей-подростков.

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

3.1.8. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп, являющихся структурными подразделениями муниципальных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, 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 муниципальных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

воспитатели, младшие воспитатели семейных групп, являющихся структурными подразделениями муниципальных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, 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 ежемесячно на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий месяц не назначается.

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

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

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Беловского городского округа и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.9. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждений 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».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

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.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения по должностям работников.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых 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.

3.4. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ) Приложение № 4.

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.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается учреждением, в абсолютном значении к окладу (должностному окладу).

5.3. Порядок установления разовых премиальных выплат:

5.3.1 Установление разовых премиальных выплат (далее премий) работникам образовательного учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее комиссия).

5.3.2. Разовые премии выплачиваются:

- в связи с государственными праздниками (8 марта, Новый год) не менее 300 рублей;
- в связи с профессиональными праздниками (День дошкольного работника) не менее 300 рублей;
- в связи с личными юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65 лет и т.д.) - 2000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию – 2000 рублей.

5.4. Порядок установления материальной помощи:

5.4.1. Установление материальной помощи работникам образовательного учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее комиссия).

5.4.2. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения или законного представителя на имя руководителя учреждения.

5.4.3. Материальная помощь выплачивается:

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника в семье (родители, супруг, дети) до 2000 рублей;
- по состоянию здоровья работника (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты лечения) до 2000 рублей;
- при получении увечья или иного вреда здоровью на производстве в размере должностного оклада;

5.5. Порядок выплаты материальной помощи:

- материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения или законного представителя на имя руководителя учреждения;
- в течении 2-х дней комиссия его рассматривает, устанавливает размер премии.

Руководитель на основании протокола издает приказ о выплатах материальной помощи.

**Показатели
эффективности деятельности работников учреждения**

Категории работников учреждения	Показатели стимулирования
Старший воспитатель	<ol style="list-style-type: none">1. Обеспечение качества обучения и воспитания дошкольников2. Обеспечение эффективной деятельности вне занятий3. Эффективность работы с воспитанниками «группы риска» и неблагополучными семьями4. Обеспечение участия педагогов и воспитанников в конкурсах в рамках воспитательной работы5. Результативность работы с общественными организациями и учреждениями6. Эффективная управленческая деятельность7. Разработка и реализация концепции воспитания8. Качественная организация работы МО, творческих групп и др.9. Эффективность организации работы с родителями10. Сотрудничество с другими учреждениями города для решения воспитательных задач ОУ11. Высокий профессионализм12. Использование в работе ИКТ (информационно-компьютерных технологий)13. Создание комфортной психологической атмосферы в образовательном учреждении14. Повышение квалификации, профессиональная подготовка15. Обобщение личного педагогического опыта16. Эффективная организация контроля учебно-воспитательного процесса17. Обеспечение инновационно-экспериментальной и методической деятельности18. Отработка инновационного содержания, форм работы, технологий19. Результативная работа с педагогическими кадрами20. Своевременное повышение квалификации, аттестации педагогических кадров21. Привлечение и сохранение молодых специалистов22. Исполнительская дисциплина23. Культура общения24. Соблюдение ТБ и ОТ

Воспитатель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение качественного и доступного воспитания и обучения 2. Стабильная и позитивная динамика уровня воспитанности и обученности дошкольников 3. Стабильная и позитивная динамика качества знаний 4. Обеспечение индивидуальной образовательной траектории воспитанников 5. Система работы с одаренными детьми 6. Создание комфортности для воспитанников 7. Посещаемость воспитанников, заболеваемость 8. Повышение профессионального мастерства 9. Использование на занятиях инновационных технологий 10. Проведение открытых занятий, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах на различном уровне 11. Обобщение передового опыта 12. Участие в профессиональных конкурсах 13. Методическая, научно-исследовательская деятельность 14. Повышение квалификации, профессиональная подготовка 15. Результативное взаимодействие с семьей 16. Исполнительская дисциплина 17. Соблюдение ТБ и ОТ, светового режима, проветривания, физкультминуток 18. Качество и своевременность заполнения документации, исполнение административных решений 19. Культура общения
Старшая медсестра	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качество выполняемой работы 2. Обеспечение требований ОТ, ТБ, Роспотребнадзора 3. Содержание помещений детского сада и пищеблока в соответствии с требованиями СанПин 4. Качество и своевременность заполнения документации, исполнение административных решений 5. Проведение санпросвет работы среди сотрудников, родителей, воспитанников Учреждения 6. Контроль за проведением мероприятий по снижению заболеваемости 7. Культура общения
Завхоз	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация работы по вопросам жизнеобеспечения учреждения 2. Выполнение санитарных правил и норм 3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда 4. Своевременность заключения хозяйственных договоров 5. Качественное обеспечение финансово- хозяйственной деятельности учреждения 6. Подготовка учреждения к началу учебного года и организация ремонтных работ 7. Своевременное и целевое расходование средств 8. Списание материальных ценностей и постановка на подотчет 9. Обеспечение содержания помещений и дворовых территорий в надлежащем состоянии 10. Обеспечение сохранности и развития материально-технической базы учреждения 11. Организация работы по обеспечению содержания мебели и оборудования в надлежащем состоянии 12. Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения 13. Культура общения

Кухонный работник	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качество выполняемых работ 2. Качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря 3. Качественное обеспечение первичной обработки овощей 4. Качественное проведение генеральных уборок 5. Обеспечение требований ОТ, ТБ, СанПин, Роспотребнадзора 6. Качественная уборка пищеблока, рабочих цехов в соответствии с требованиями СанПин 7. Культура общения
Младший воспитатель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качество выполняемых работ 2. Качественная и своевременная уборка помещений, обработка посуды и инвентаря в соответствии с требованиями СанПин 3. Качественное проведение генеральных уборок 4. Обеспечение требований ОТ, ТБ, СанПин, Роспотребнадзора 5. Участие в воспитательно-образовательном процессе 6. Культура общения
Повар	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качество выполняемых работ 2. Соблюдение технологии приготовления, качество и разнообразие блюд 3. Соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд 4. Соблюдение требований ОТ, ТБ, Роспотребнадзора 5. Соблюдение ОТ и ТБ 6. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПин 7. Культура обслуживания 8. Соблюдение культуры обслуживания
Музыкальный руководитель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень организация педагогической деятельности 2. Участие детей в городских мероприятиях 3. Использование инновационных форм работы 4. Вовлечение детей в конкурсное движение 5. Отношение к труду, профессионализм 6. Самообразование. 7. Создание методических разработок, программ 8. Публикации в СМИ 9. Использование в работе ИКТ 10. Участие в конкурсах профессионального мастерства 11. Качество и содержательность мероприятий
Сторож	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции. 2. Итоги проведения текущих проверок охраны ОУ 3. Соблюдение графика дежурства 4. Отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима 5. Обеспечение сохранности материальных ценностей 6. Качественное ведение документации 7. Соблюдение производственной санитарии, ТБ и ОТ, противопожарной защиты ОУ 8. Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства 9. Своевременное реагирование на экстраординарные ситуации
Машинист по стирке белья	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции. 2. Обеспечение сохранности материальных ценностей 3. Соблюдение производственной санитарии, ТБ и ОТ, противопожарной защиты ОУ
Делопроизводитель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественное и своевременное представление отчетности. 2. Качественное ведение документации. 3. Своевременное и качественное выполнение приказов, поручений администрации. 4. Использование ИКТ в трудовой деятельности

ПРОТОКОЛ (примерный)
заседания комиссии по распределению
стимулирующего фонда работникам МДОУ д/с № __ города Белово
за _____ месяц 20__ года.

от «__» _____ 200__ г.

№ _____

Комиссия в составе:

Председателя: _____ (Ф. И. О.)

Члены комиссии: _____

и т.д.

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников МДОУ д/с № __ города Белово по итогам _____ квартала

ПОСТАНОВИЛА:

1. Установить доплаты стимулирующего характера на (месяцы на которые устанавливается выплата) в следующих размерах:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Максимальное количество набранных баллов
1.	Иванова Наталья Ивановна	55
1.	Сидорова Анна Николаевна	32
1.	Петрова Ольга Ивановна	10
1	Кузнецова Юлия Владимировна	43
1	Трошева Татьяна Дмитриевна	21

2. Воспитателю Суровой Е.М. стимулирующий фонд за (месяцы) не устанавливать, т.к. она не сдала оценочный лист пункт 3.17 Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации _____ Ф.И.О.

Согласовано:

Председатель Управляющего совета* _____ Ф. И. О.

* или иной орган самоуправления, обеспечивающий, в соответствии с Уставом учреждения, государственно-общественный характер управления.

Приложение №3
к положению об установлении
стимулирующих выплат работникам
МБДОУ детский сад №5 города Белово

**Премии за выполнение дополнительных работ,
которые не учтены в должностных обязанностях работников**

№	Виды надбавок, за которые установлены доплаты	Размер доплат в рублях	Срок, на который устанавливается
1	За проведение оформительской работы	до 2000	по факту
2	За работу по оснащению, ремонту, монтажу учебного и хозяйственного оборудования	до 1000	по факту
3	За участие в аттестационной комиссии	до 500	на период исполнения работ
4	За работу с пенсионным фондом, центром занятости	до 1000	по факту
5	За работу инспектора по правам детства	до 500	по факту
6	За информационное сопровождение интернет-сайта	до 1500	по факту
7	За пошив мягкого инвентаря	до 3000	по факту
8	За благоустройство территории (сезонная работа, строительство снежных городков, содержание цветников и огорода)	до 3000	по факту

Приложение № 4

**Показатели эффективности деятельности категории работников учреждения за
интенсивность и высокие результаты работ**

№	Наименование стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер премий	Срок, на который устанавливается
1	Использование новых технологий, внедрение новых методик	до 1000	по факту
2	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	до 500	по факту
3	Организация работы по охране труда, пожарной безопасности, ГО и ЧС, уполномоченного по правам участников образовательного процесса	до 100	по факту
4	Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	до 2000	по факту
5	За подготовку учреждения к началу учебного года, к зимнему сезону	до 2000	по факту
6	За работу по устранению неполадок, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам	до 2000	по факту
7	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	до 3000	по факту

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 5 «Синичка» города Белово»

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

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1.Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
2. Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
3. Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	0,1
4. Руководящим работникам 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
5. Руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"	0,1

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 5 «Синичка» города Белово»

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)
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 дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	3355
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	4025
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		3125		
1	Инструктор по труду; старший вожатый (среднее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения)		1,5865	4958
2	Инструктор по труду; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)		1,7158	5362

3	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (II квалификационная категория)		1,8880	5900
4	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	6301
5	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	6837
3 квалификационный уровень		3125		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); мастер производственного обучения (среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения, и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	5362
2	Воспитатель, мастер производственного обучения (высшее профессиональное образование); Методист <***> (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки		1,8880	5900

	«Педагогика и психология»); старший инструктор-методист (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы в должности методиста, методиста-инструктора не менее 2 лет); старший тренер-преподаватель (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности не менее 2 лет);			
3	Методист <****> (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет)		1,9081	5963
4	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, методист <***> (II квалификационная категория);		2,0163	6301
5	Методист <****> (II квалификационная категория)		2,0368	6365
6	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, методист <***> (I квалификационная категория);		2,1878	6837
7	Методист <****> (I квалификационная категория);		2,2080	6900
8	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, методист <***> (высшая квалификационная категория);		2,3600	7375
9	Методист <****> (высшая квалификационная категория)		2,3801	7438
4 квалификационный уровень		3125		
1	Преподаватель <*>; учитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении); Педагог-библиотекарь (среднее профессиональное образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее		1,7158	5362

	3 лет, либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительная профессиональная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет); руководитель физического воспитания (среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет);			
2	Преподаватель <*>, учитель, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, тьютор <*> (высшее профессиональное образование); учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед) (высшее дефектологическое образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО)		1,8880	5900
3	Старший методист <****> (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет)		1,9081	5963
4	Преподаватель <*>, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, тьютор <*> (II квалификационная категория)		2,0163	6301
5	Старший методист <****> (II квалификационная категория)		2,0364	6364
6	Преподаватель <*>, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, учитель - дефектолог, учитель – логопед, тьютор <*> (I квалификационная категория)		2,1878	6837
7	Старший методист <****> (I квалификационная категория)		2,2080	6900

8	Преподаватель <*>, учитель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист <***>, учитель - дефектолог, учитель – логопед, тьютор <*> (высшая квалификационная категория)		2,3600	7375
9	Старший методист <****> (высшая квалификационная категория)		2,3801	7438

<*> Кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу вузов.

<*> Кроме тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<***> Кроме методистов, старших методистов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<****> Методисты, старшие методисты, занятые в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 5 «Синичка» города Белово»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по професси- онально- квалифи- кационной группе, руб.	Повыша- ющий коэффи- циент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2382		
1	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; копировщик; машинистка; стенографистка		1,2393	2952
2	Архивариус; дежурный бюро пропусков; дежурный по общежитию; делопроизводитель; кассир; калькулятор; комендант; оператор диспетчерской службы; паспортист; секретарь руководителя; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик-табельщик; учетчик; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов		1,4081	3354
2 квалификационный уровень		2382		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		1,6898	4025
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень		2460		
1	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; корректор; лаборант; художник		1,3638	3355
2	Техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации;		1,4728	3623

	техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог			
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; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»		1,6362	4025

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 5 «Синичка» города Белово»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2237		
1	Санитарка (начальное общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев)		1,1998	2684
2	Санитарка (начальное общее образование и стаж работы по профилю не менее 2 лет)		1,2598	2818
3	Младшая медицинская сестра по уходу за больными: среднее (полное) общее образование, дополнительная подготовка по направлению профессиональной деятельности без предъявления требований к стажу работы		1,2597	2818
4	Младшая медицинская сестра по уходу за больными: среднее (полное) общее образование, дополнительная подготовка по направлению профессиональной деятельности и стаж работы по специальности не менее 2 лет		1,3196	2952
5	Младшая медицинская сестра по уходу за больными: начальное профессиональное образование по специальности «Сестринское дело» без предъявления требований к стажу работы		1,3800	3087
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
1 квалификационный уровень		2460		
1	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, не имеющий квалификационной		1,6363	4025

	категории)			
2	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, имеющий II квалификационную категорию)		1,8000	4428
3	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, имеющий I квалификационную категорию)		1,9637	4831
4	Инструктор по лечебной физкультуре (среднее медицинское или физкультурное образование, имеющий высшую квалификационную категорию)		2,1278	5234
2 квалификационный уровень		2460		
1	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	3623
2	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,6363	4025
3	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		1,8000	4428
4	Медицинская сестра диетическая (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		1,9637	4831
3 квалификационный уровень		2460		
1	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	3623
2	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,6363	4025

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)		1,8000	4428
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)		1,9637	4831
5	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		2,1278	5234
6	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		2,3465	5772
4 квалификационный уровень		2460		
1	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющий квалификационной категории); медицинская сестра процедурной (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории); акушерка (среднее медицинское образование по специальности «Акушерское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,8000	4428

2	<p>Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий II квалификационную категорию); медицинская сестра процедурной (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию); зубной врач (среднее медицинское образование по специальности «Зубоврачебное дело», не имеющий квалификационной категории); акушерка (среднее медицинское образование по специальности «Акушерское дело», имеющая II квалификационную категорию)</p>		1,9637	4831
3	<p>Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий I квалификационную категорию); зубной врач (среднее медицинское образование по специальности «Зубоврачебное дело», имеющий II квалификационную категорию); медицинская сестра процедурной (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию); акушерка (среднее медицинское образование по специальности «Акушерское дело», имеющая I квалификационную категорию)</p>		2,1278	5234

4	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию); зубной врач (среднее медицинское образование по специальности «Зубоврачебное дело», имеющий I квалификационную категорию); медицинская сестра процедурной (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию); акушерка (среднее медицинское образование по специальности «Акушерское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		2,3465	5772
5	Зубной врач (среднее медицинское образование по специальности «Зубоврачебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию)		2,5096	6174
5 квалификационный уровень		2460		
1	Заведующий здравпунктом - фельдшер, заведующий медпунктом-фельдшер, старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющий квалификационной категории)		1,9637	4831
2	Заведующий здравпунктом - фельдшер, заведующий медпунктом-фельдшер, старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий II квалификационную категорию)		2,1278	5234
3	Заведующий здравпунктом - фельдшер, заведующий медпунктом-фельдшер, старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий I квалификационную категорию)		2,3465	5772
4	Заведующий здравпунктом - фельдшер, заведующий медпунктом-фельдшер, старшая медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию)		2,5096	6174

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 5 «Синичка» города Белово»

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		1,1998	2684
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	2818
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	2952
2 квалификационный уровень		2237		
	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене)		1,3800	3087
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		1,2545	3086
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-		1,3638	3355

	квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
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		1,4728	3623
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6362	4025
3 квалификационный уровень		2460		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	4428
4 квалификационный уровень		2460		
1	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные и ответственные работы		1,9638	4831
2	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	5234

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 учреждениях 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 учреждением самостоятельно.

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

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

Приложение № 8
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 5 «Синичка» города Белово»

Перечень категории работников основного персонала
по видам деятельности

Тип учреждения	Перечень должностей
Дошкольное образовательное учреждение	Воспитатель, прочий педагогический персонал, младший воспитатель и помощник воспитателя (без учета воспитателей, младших воспитателей и помощников воспитателей семейных групп)
Услуги по содержанию 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
Реализация адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Учитель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-психолог, воспитатель (включая старшего), педагог-библиотекарь, старший вожатый, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тренер-преподаватель (включая старшего), переводчик - дактилолог

Приложение № 9
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 5 «Синичка» города Белово»

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса "Основы безопасности и жизнедеятельности" (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки учреждения, либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения, либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре