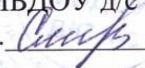


Приложение №2

к коллективному договору
МБДОУ д/с №3 г.о. Кинешма
на 2024 – 2027 гг.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с №3
Смирнова С.В. 



УТВЕРЖДАЮ:

И.о.заведующий МБДОУ д/с №3

Гусева С.Н. 



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 городского округа Кинешма

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 городского округа Кинешма (далее - Положение) **разработано в соответствии** со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ивановской области от 05.07.2013 г. № 66-ОЗ «Об образовании в Ивановской области», Законом Ивановской области от 27.10.2008 г. № 117 - ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Постановлениями главы администрации городского округа Кинешма:

- от 31.12.2008 г. № 4184п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации городского округа Кинешма» в действующей редакции;
- от 18.10.2017 г. №1440п «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа Кинешма, работников местного органа самоуправления и отраслевых (функциональных) органов администрации городского округа Кинешма, оплата труда которых осуществляется по новым системам оплаты труда», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ), правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, изложенными в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П и от 27.06.2023 № 35-П; размером минимальной заработной платы в Ивановской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 городского округа Кинешма.

Новая система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим

Положением и применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами городского округа Кинешма.

Положение разработано с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера и перечня выплат стимулирующего характера, условий соглашения по защите трудовых, социально-экономических прав работников образования городского округа Кинешма, мнения представительного органа работников детского сада.

1. Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера).

Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации, повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения.

Компенсационные выплаты — дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями и другие.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Руководителям образовательных учреждений стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются Управлением образования городского округа Кинешма.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников МБДОУ д/с №3 определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям

(профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке (стажа, образования) и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы (Приложение 1 к настоящему положению).

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.1.1 Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа работы по специальности, стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при наступлении у работника права на изменение размера ставки должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель образовательного учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) учителей, преподавателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

2.2.1. Заработная плата работников МБДОУ д/с №3 определяется по следующей формуле:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К – выплаты компенсационного характера;

С – выплаты стимулирующего характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения образования, полностью отработавшего за указанный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) не учитываются.

2.2.2. Должностные оклады работников МБДОУ д/с №3 определяются путём умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающие коэффициенты

предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$O = M_o \times K_o \times K_k$, где

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (Приложение 1 к настоящему Положению);

K_o - коэффициент образования, стажа (Приложение 1 к настоящему Положению);

K_k - коэффициент квалификации (Приложение Г к настоящему Положению).

2.3.1. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учётом фактически установленного объёма учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$Z_p = O_f + K + C$, где:

Z_п - месячная заработная плата;

O_ф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

K - компенсационные выплаты;

C - стимулирующие выплаты.

2.3.2. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$O_f = O \times F_n$, где:

N_{чс}

O_ф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

O - должностной оклад (оклад, ставка заработной платы);

F_н - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

N_{чс} - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.3. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в

зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.4. Должностные оклады работников ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путём умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающие коэффициенты предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.5. Заработная плата работников ПКГ общепромышленных профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Z_{п} = O + K + C$, где:

$Z_{п}$ - заработная плата работника;

O - должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника;

K - компенсационные выплаты;

C - стимулирующие выплаты.

2.5.1. Должностные оклады работников ПКГ общепромышленных должностей рабочих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общепромышленных профессий рабочих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.5.2. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а так же другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится пропорционально отработанному времени.

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

2.7. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Z_{п} = O + K + C$, где:

$Z_{п}$ – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

2.8. Заработная плата руководителя МБДОУ д/с №3 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя МБДОУ д/с №3 определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей МБДОУ д/с №3 и средней заработной платы работников МБДОУ д/с №3 устанавливается

администрацией городского округа Кинешма, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений образования, в типовых положениях об оплате труда работников учреждений образования по видам экономической деятельности, утверждённых постановлениями администрации городского округа Кинешма, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя МБДОУ д/с №3 и средней заработной платы работников МБДОУ д/с №3 устанавливается постановлением администрации городского округа Кинешма, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений образования, в пределах кратности, установленной в типовых положениях об оплате труда работников учреждений образования по видам экономической деятельности, утверждённых постановлениями администрации городского округа Кинешма.

2.9. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю МБДОУ д/с №3 – распоряжениями администрации городского округа Кинешма.

2.10. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат для руководителя МБДОУ д/с №3 устанавливаются правовыми актами администрации городского округа Кинешма.

2.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ д/с №3 осуществляются по результатам эффективности работы руководителя и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Показателем эффективности работы руководителя МБДОУ д/с №3 является рост средней заработной платы работников муниципального образовательного учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации городского округа Кинешма.

Условия оплаты труда руководителя МБДОУ д/с №3 устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №3290 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам МБДОУ д/с №3 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1 (ч.1, ст.3).

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по

проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

Примечание: оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для п.3.3.2 - 3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов

(дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.5. Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящий в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяется учреждением самостоятельно, но не менее 6% средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения, и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением)

3.3.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливается компенсационная выплата в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплату за фактическую учебную нагрузку в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя учреждения образования, при этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу.

Работникам учреждения образования могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

4.1.1. Работникам учреждения образования на определенный период (месяц квартал, полугодие, год) или на постоянной основе могут устанавливаться выплаты:

- за знание и использование в работе иностранных языков;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения образования;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых программ,
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

4.1.2. Работникам учреждения образования могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

кандидат наук – 25 % (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

доктор наук – 45 % (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома).

- за ведомственный нагрудный знак - 10 % (со дня присвоения);
- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения образования или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 % (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

4.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем положении по оплате труда учреждения образования. В учреждении образования одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды

Размер премии устанавливается в зависимости от критериев результативности:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения образования;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения образования;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельностью);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

образцовое качество выполняемых работ;

увеличение объема выполняемых работ;

работа без больничных листов

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Выплаты педагогическим работникам учреждений образования осуществляются в соответствии с показателями оценки эффективности труда работника.

Показатели оценки эффективности труда педагогических работников учреждений дошкольного образования:

планирование воспитательно-образовательной деятельности;

посещаемость детьми дошкольного учреждения;

совершенствование профессионального уровня;

применение здоровьесберегающих технологий;

использование инновационных форм взаимодействия с родителями;

- преемственность компонентов в развивающей предметной среде.

Показатели оценки эффективности труда педагогических работников общего и дополнительного образования детей:

достижение обучающимися высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

позитивные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения образования персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения образования на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Решение о введении выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения образования, при этом учитываются:

- показатели;
- условия начисления;
- категории работников, которым она устанавливается, и отсутствие обоснованных жалоб;

- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяются в положении об оплате труда работников соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.3. С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер стимулирующей выплаты может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

4.4. В пределах фонда оплаты труда учреждения образования могут выплачиваться единовременные премии:

- к государственным праздникам;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет).

Установление размера и выплаты единовременной премии работникам производится по решению руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом соответствующего учреждения образования.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по установлению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с настоящим Положением.

5.3. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

5.4. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы

платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

Для педагогических работников учреждений образования может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднеемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения образования, полностью отработавшего за указанный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

5.7. Индексация заработной платы, предусматривающая направление дополнительных бюджетных ассигнований на увеличение размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по квалификационным группам и квалификационным уровням, осуществляется на основании локальных актов органов местного самоуправления городского округа Кинешма.

5.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

5.9. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем - Управлением образования администрации городского округа Кинешма.

Руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом в целях социальной поддержки работников может оказывать материальную помощь в соответствии с Положением о материальной помощи.

5.10. Фонд оплаты труда работников МБДОУ д/с №3 формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета городского округа Кинешма, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Администрация городского округа Кинешма утверждает примерный перечень должностей и профессий работников, относимых к административно- управленческому и вспомогательному персоналу.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда.

6.1. Действие настоящего порядка распространяется на формирование фонда оплаты труда работников централизованных бухгалтерий (далее-Бухгалтерия), являющихся муниципальными казенными учреждениями городского округа Кинешма.

6.2. При формировании фонда оплаты труда работников Бухгалтерий, сверх суммы средств, направленных на выплаты должностных окладов, предусматриваются средства (в расчете на год):

6.2.1. по категории работников административно-управленческого персонала:

- на выплаты по результатам работы - в размере 3,5 должностных окладов;
- на выплату материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере 0,3 должностного оклада

6.2.2. по должностям, отнесенным в соответствии с профессиональными квалификационными группами (ПКГ) к категории служащих:

- ежемесячное денежное поощрение - в размере двенадцати должностных окладов;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы - в размере одного должностного оклада;
- на выплаты по результатам работы - в размере 3,5 должностных окладов;
- на выплату материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере одного должностного оклада

6.2.3. по должностям, отнесенным в соответствии с профессиональными группами (ПКГ) к категории рабочих:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы- в размере одного должностного оклада
- на выплаты по результатам работы - в размере 3,5 должностных окладов;
- на выплату материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере одного должного оклада.

**к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №3
городского округа Кинешма**

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: возчик; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер) -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд	3853	1 1,03 1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4095	1
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	4212	1 1,07

		- 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд		
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: -6 квалификационный разряд -7 квалификационный разряд	5005	1 1,1
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-10 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5774	1
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	6929	1

ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад,руб.	Коэффициент по занимаемой должности
-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5397	1
-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6005	1
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6944	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7914	1 – без категории
			1,05 - первая категория
			1, 10 - высшая категория

2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8666	1 – без категории
			1,05 - первая категория
			1, 10 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9178	1 – без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
	Методист *	9178	1,1
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9235	1 – без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория

**ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь; секретарь-машинистка; калькулятор	5486	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	5955	1
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя;	6254	1
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			

1 квалификационный уровень	специалист по охране труда; психолог; социолог;	8346	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9178	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9233	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10009	1

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №3 городского округа Кинешма
на основании Приложения 3
Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных и иных
учреждений, учреждений дошкольного и
дополнительного образования,
подведомственных Управлению образования
администрации городского округа Кинешма

Перечень должностей и профессий работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу для организаций дошкольного образования

1. Заведующий
2. Заместитель заведующего
3. Младший воспитатель
4. Помощник воспитателя
5. Заведующий хозяйством
6. Специалист по охране труда
7. Секретарь
8. Секретарь руководителя
9. Делопроизводитель
10. Шеф-повар
11. Повар
12. Кухонный рабочий
13. Калькулятор
14. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
15. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
16. Уборщик служебных помещений
17. Кастелянша
18. Кладовщик
19. Сторож
20. Дворник

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №3 городского округа Кинешма
на основании Приложения 4
Положению об оплате труда работников
муниципальных образовательных и иных
учреждений, учреждений дошкольного и
дополнительного образования,
подведомственных Управлению образования
администрации городского округа Кинешма

Размеры базовых окладов руководителей муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению образования администрации городского округа
Кинешма

Тип муниципального учреждения	Размер базового оклада, руб.	Коэффициент масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения
Дошкольные образовательные учреждения	14370	с численностью обучающихся до 130 человек:
		1,3 учреждения общеразвивающей направленности
		1,4 учреждения с группами компенсирующей направленности
		2,0 учреждения компенсирующей направленности
		с численностью обучающихся от 131 до 170 человек:
		1,35 учреждения общеразвивающей направленности при наличии одного здания
		1,45 учреждения общеразвивающей направленности при наличии двух зданий
		1,4 учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии одного здания
		1,5 учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии двух зданий
		с численностью обучающихся свыше 170 человек
		1,4 учреждения общеразвивающей направленности при наличии одного здания
		1,5 учреждения общеразвивающей направленности при наличии двух зданий

		1,45	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии одного здания
		1,55	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии двух зданий
Общеобразовательные учреждения	18103	с численностью обучающихся свыше 1000 человек:	
		2,0	при наличии одного и более зданий
		с численностью обучающихся от 500 до 1000 человек:	
		1,9	при наличии двух зданий
		1,8	при наличии одного здания
		с численностью обучающихся менее 500 человек	
		1,6	дневное обучение
		1,4	вечернее обучение
Учреждения дополнительного образования	13578	1,3	при наличии двух и более зданий
		1,4	при наличии двух и более зданий и условии оказания платных услуг
Прочие муниципальные учреждения	19234	1,0	

Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей в зависимости от группы оплаты труда

Группа	Коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада
Первая	2
Вторая	1,85
Третья	1,7
Четвертая	1,5

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6

1.	Дошкольные образовательные учреждения;	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Объемные показатели масштаба управления образовательными учреждениями

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество: - количество групп в учреждениях дошкольного образования	За каждого обучающегося За каждую группу	0,3 10
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных	За каждого обучающегося За каждого обучающегося	0,3 0,5
3.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника; дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	до 20
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников, 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	10 30
6.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек - от 100 до 200 человек - свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
7.	Наличие классов информационно-коммуникационных технологий	За каждый класс	15

8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования), музей	За каждый вид	15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, логопедического кабинета	За каждый вид	15
10.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; - другой учебной техники	За каждую единицу	20
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0.5 га, а при орошаемом земледелии – 0.25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За участок	до 50
12.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений (выгребные ямы), жилых домов	За каждый вид	20
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14	Статус образовательного учреждения (инновационное, базовое, опорная или экспериментальная площадка)	За каждый вид	20
15	Организация предпрофильной подготовки и профильного обучения в учреждениях образования	За каждый вид	10
16	В общеобразовательных учреждениях - работа со спонсорами, дифференцированное обучение. Дошкольное образование-оздоровительная работа с детьми, подготовка к новому учебному году, сохранность помещений и оборудования, создание условий для прохождения педагогической практики, обеспечение санитарно-эпидемиологического режима, работа с родителями и кадрами, ведение делопроизводства, самостоятельного бухгалтерского учёта,	За каждый вид	до 20

