Согласовано
Председателем Профсоюзной
организации_____ Е.И.Фучеджи
"28" декабря 2021 г.

Утверждено
Приказом заведующего МАДО ЦРР -
Детский сад «Планета детства»
О.Н Корчагиной
приказ №336 от "28.12" 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
Центр развития ребёнка - Детский сад «Планета детства»

Рассмотрено и принято
Общим собранием работников
МАДОУ ЦРР – Детский сад «Планета детства»
протокол № 3 от "28" декабря 2021г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребёнка - Детский сад «Планета детства» (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных организаций Калтанского городского округа, реализующих основные и дополнительные образовательные программы (далее - учреждений).

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

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса»;
- Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кемеровской области-Кузбасса, созданных в форме учреждений, утвержденного постановлением Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 12.10.2021 № 616 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений»;
- Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Калтанского городского округа от 15.12.2021г. № 388-п;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с выборным профсоюзным органом.

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

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

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада),

ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

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

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области - Кузбасса.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

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

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Калтанского городского округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и

дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

Размер централизованного фонда определяется по

формуле: ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю Учреждения.

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

2.2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику работы Учреждения (структурного подразделения учреждения), наличие у

работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты); выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Ор) + ((Ор х (К2 + К3)) + ((Ор) х (К4)) + КВ + СВ, где:

ЗП - заработная плата работника;

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

Ор = (О х К1) х Кс, где:

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

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

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

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), 7ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или почетного звания;

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 6, 7, 8, 9 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы

для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

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

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 8 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 9 к настоящему Положению).

Специалистам учреждений, работающим в сельской местности устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы специалистов и служащих, осуществляющих аналогичные виды деятельности в городских условиях. В этом случае размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) по соответствующей ПКГ и на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской местности и поселках городского типа, входящих в перечень (Кс = 1,25).

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы Учреждения (К2) (приложение № 4 к настоящему Положению).

Повышающие коэффициенты за специфику работы применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих ПКГ:

должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы культуры в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых профессий в сфере образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования;

общеотраслевых профессий рабочих в сфере образования.

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

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

2.2.5. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 5 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы культуры в сфере образования.

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

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

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

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

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад

увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

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

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 5 к настоящему Положению,- со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

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

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников:

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, зависит от количества часов преподавания предмета, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

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

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

Ор - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы Учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

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

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

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

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 6 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 6 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

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

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

изменения группы по оплате труда Учреждения - для руководителя Учреждения;

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также

другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного Учреждения, утвержденного в установленном порядке.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.5.3. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.5.1 - 2.5.2 настоящего Положения, в том числе руководителя Учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

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

2.6. Порядок определения уровня образования:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

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

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

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное и вечернее время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области -

Кузбасса в следующих размерах:

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

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

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

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

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. С учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются дополнительные выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда Учреждения.

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

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

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения и согласовываются с выборным профсоюзным органом (Примерное положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 1к настоящему Положению).

5. **Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается учредителем - администрацией Калтанского городского округа в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости

Учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения.

5.3. Руководителю Учреждения стимулирующие выплаты производятся их централизованного фонда, а его заместителям выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения и его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Администрация Калтанского городского округа вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения в соответствии с утвержденными ими положениями.

При этом руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании локального нормативного акта Управления образования администрации Калтанского городского округа, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

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

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

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год,
и среднемесячной заработной платы всех работников данного Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности до 3-х.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителя, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данного Учреждения, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять

привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном Управлением образования администрации Калтанского городского округа, осуществляющим функции главного распределителя бюджетных средств.

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ ЦРР -
Детский сад «Планета детства»

Перечень
дополнительных компенсационных выплат

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Женщинам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, где рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов	Устанавливается выплата в размере 30 процентов от должностного оклада (ставки)
2	Воспитателям образовательных учреждений с круглосуточным пребыванием воспитанников, где рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов	Устанавливается дополнительная выплата в порядке и размерах, определенных в коллективном договоре учреждения и трудовом договоре с работником
3	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство (кураторство), проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы	Устанавливается выплата в размере 3000 рублей за выполнение функций классного руководителя, не зависящая от количества обучающихся в классе (классе-комплекте, группе). Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения (в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником)

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ ЦРР -
Детский сад «Планета детства»

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ ЦРР – Детский сад «Планета детства»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребёнка - Детский сад «Планета детства» (далее – Учреждение) и разработано в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ТК РФ, постановлением администрации Калтанского городского округа от 15.12.2021 г. № 388-п «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Калтанского городского округа» и иными нормами трудового законодательства РФ.

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

1.3. 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.

1.4. Положение согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения, принимается на Общем собрании работников и утверждается руководителем Учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются на основе приказа руководителя Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

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

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

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Средства стимулирующей части работникам Учреждения формируются

в пределах установленного фонда оплаты труда, который включает основной (базовый) и стимулирующий.

1.9. Объем стимулирующей части распределяется на выплаты стимулирующего характера в пределах значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы - не более 50 % от стимулирующего фонда;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты, стаж работы – не более 45%;

- выплаты за дополнительный объём работы – не более 3%;

иные поощрительные и разовые выплаты - не более 2 % от стимулирующего фонда.

Долю каждого вида выплат Учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

1.10. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительств, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.11. Размеры выплат работникам максимальной суммой не ограничиваются и определяются в зависимости от качества выполняемых работ.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее - комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

2.2. В состав комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда входят:

Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе – 1 чел.

Представители от педагогического персонала – 2 чел.

Представители от учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 2 чел.

Председатель профсоюзного комитета – 1 чел.

Представитель Общего собрания работников – 1 чел.

2.3. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя длительные (постоянные на определенный период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты.

2.4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться работникам на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, полугодие, год.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения производятся за фактически отработанное время в текущем месяце.

2.6. Члены комиссии Учреждения по распределению стимулирующих выплат уведомляются о проведении заседания по распределению стимулирующего фонда посредством размещения объявления в чате Учреждения в социальной сети WhatsApp.

2.7. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.
2.8. Перечень критериев и показателей стимулирования работников Учреждения разрабатываются самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.
2.9. Перечень показателей и критериев стимулирования отражаются в локальном акте Учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.
2.10. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения осуществляются на основании приказа вышестоящего органа – Муниципального учреждения управления образования Администрации Калтанского городского округа.
2.11. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом всех налоговых и иных удержаний.
2.12. Оплата стимулирующих выплат производится:
- административно-управленческому и педагогическому персоналу из областного бюджета;
- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – из местного бюджета.
2.13. Размеры всех стимулирующих выплат могут определяться к ежемесячному должностному окладу, в конкретной денежной сумме. Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
2.14. Администрация Учреждения обеспечивает гласность в вопросах подходов и критерий стимулирующих выплат для всех работников Учреждения.
2.15. Размер стимулирующих надбавок отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом заведующего после согласования с первичной профсоюзной организацией Учреждения.
2.16. Стимулирующие выплаты отменяется при отсутствии работника на рабочем месте. (Больничный лист, учебный отпуск, отпуск и т.д.)

2.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются педагогическим работникам на основании результатов их деятельности за квартал.
2.1.2. Размеры выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам работы педагогическим работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических работников Учреждения, проводимых на основании разработанных комиссией критериев оценки качества труда работников и утверждённых руководителем. Размер стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается в абсолютном значении к должностному окладу и максимальным значением не ограничен.

2.1.3. Критерии оценки качества деятельности педагогических работников Учреждения прописаны в оценочных листах (Приложение 3).
2.1.4. По завершении отчетного периода (квартала) педагогические работники заполняют оценочные листы в графе самооценка за личной подписью. Затем оценочные листы передаются комиссии по распределению стимулирующего фонда, которая заполняет таблицу протокола заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работникам и производит расчет размера стимулирующих выплат по итогам работы.
2.1.5. Комиссия по распределению стимулирующего фонда рассматривает спорные вопросы путём открытого голосования, принимает решение большинством голосов, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.
2.1.6. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.
2.1.7. Расчетный размер стимулирующих выплат по итогам работы по каждому работнику Учреждения определяется с учетом набранной суммы.
2.1.8. Решение комиссии оформляется протоколом, в который вносится итоговая сумма стимулирующего фонда.
2.1.10. На основании протокола руководитель Учреждения издает приказ, который согласовывается с председателем профсоюзного комитета. Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.2.1. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы за:
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ;
- оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда.
2.2.2. Совместителям выплаты за интенсивность устанавливаются в полном объёме, независимо от установленной нагрузки.
2.2.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется Учреждением, исходя из потребности осуществления тех или иных функций. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя Учреждения. Показатели стимулирования за реализацию дополнительных

работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

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

Специальная выплата медицинским работникам муниципальных образовательных организаций Калтанского городского округа, реализующих основные общеобразовательные программы - выплата медицинским работникам, учреждение), назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам; 885 рублей санитаркам.

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

врачи-специалисты;
фельдшеры;
медицинские сестры; 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 сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

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

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

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

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

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

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

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели муниципальных образовательных организаций, 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, социальный педагог, педагог дополнительного образования), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которые оцениваются по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

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

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Калтанского 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 Калтанского городского округа и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

2.2.6. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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

2.2.7. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

2.2.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Учреждением:

Административно-управленческий персонал:

- за реализацию отдельных видов деятельности учреждения – до 40% от ставки заработной платы, устанавливается за полугодие:
- премии за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат. Рекомендуемый размер выплаты - до 25% от должностного оклада, устанавливается за месяц.

Качественными критериями для установления выплаты являются:

- эффективное использование современного оборудования и технологий по своему профилю деятельности, инициатива и творчество; применение в работе современных форм и методов организации труда;

- обеспечение безаварийной, безотказной бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

- успешное выполнение особо важных и срочных работ – не менее 2000 руб., устанавливается за месяц.

Педагогический персонал:

- Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат устанавливается за месяц:

Эффективная работа по своевременной оплате за ДОУ

согласно договору (100% оплата до 10 числа текущего месяца и предоставление реестра 11 числа, отсутствие должников): 500руб.

Эффективная работа с родителями по своевременной оплате за дополнительные образовательные услуги (100% оплата до 5 числа текущего месяца, предоставление реестра 6 числа, отсутствие должников) - 250; 350руб.

Качественное заполнение табелей посещаемости - *500руб.*
Строгое соблюдение Санэпидрежима
(справка комиссии: санитарное состояние группы, приёмной, игрового и спортивного оборудования, выносного материала; соблюдение питьевого режима 750р.;1000р.;1500р

- За качество выполняемых работ, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения, устанавливается за месяц:

проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на семинарах, конференциях (очное, онлайн-формат):
всероссийский уровень – 2000 руб.
региональный уровень – 1500 руб.
муниципальный уровень – 1000 руб.
внутриучрежденческий уровень - 500 р.
Реализация социального партнёрства
- акции, экскурсии – *300 р.*,
- библиотека, музей - 2*00р.*
Участие в онлайн опросах, анкетировании, диктантах - 300, 500 руб.;
Достижения воспитанников в конкурсах:
П*обедитель*:
всероссийский, региональный – 500 руб.
муниципальный (очный) – 1000 руб.
внутриучрежденческий – 500 руб.;
У*частник:*
муниципальный (очный) – 500руб.,
внутриучрежденческий – 250 руб.;
Организация и сопровождение конкурсного движения воспитанников педагогами *(очное)*
Региональный – 2000 руб.
Муниципальный уровень – 1000 руб.
Внутриучрежденческий уровень – 500 р.
Предоставление актуальной информации
на официальный сайт ДОУ, Инстаграмм, Калтанский вестник, сайт МКУУО
3 публикации -1000 руб.
5 публикаций и более – 1500руб
Реализация социально-значимого проекта
«Дистанционный детский сад» 500р.,750р. 1000р

- За выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливается за месяц:

Ролевое участие педагогов в утренниках, праздниках
(в других возрастных группах)
главная роль вне рабочего времени 750р./500руб в рабочее
второстепенная роль вне рабочего времени 450р./300руб в рабочее
Проведение праздника, развлечения
(написание сценария, подготовка, проведение)- 500руб., 750руб, 1000 руб.

Творческая мастерская - 500руб.;750руб.;1000руб
Изготовление атрибутов к праздникам, подготовка театрального костюма

Оформительский дизайн:
(тематические, праздничные выставки, оформление окон):500 руб.
Участие в мероприятиях городского уровня - 500 руб.
(митинги, парады, демонстрации,)
Активное участие в субботниках - 300р. 500р
благоустройство территории ДОУ, города.
Активное участие в ремонтных работах – до 2000 рублей;
Выполнение дополнительных работ по поручению руководителя – до 2000 рублей.

- Интенсивность труда устанавливается за месяц:

Индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями (ТНР)15% от должностного оклада на группу детей (ежемесячно);
работа в группе с детьми в группах раннего возраста – 1000 рублей;
сверхурочная работа на условиях замещения работника –
(1 смена, 1 ставка– 600 рублей).

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал:
Выплаты устанавливаются за месяц:

- интенсивность и высокие результаты работы – не менее 500 руб.;
- за качество выполняемых работ – не менее 500 руб.,
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) – не менее 500 руб.,
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат - не менее 500 руб.,
- участие в открытых мероприятиях, организуемых в Учреждении

- роли на утренниках, проведение праздников главная роль – 500 рублей, роль второго плана – 250 рублей;

- за участие в городских общественных и спортивных мероприятиях:

- в рабочее время – до 500 рублей, в нерабочее время – до 1000 рублей;

- за участие в ремонтных работах за пределами своего рабочего места

– до 2000 рублей;

- активное участие в субботниках: благоустройство территории ДОУ, города - 300р. 500р
- участие в мероприятиях городского уровня: митинги, парады, демонстрации - 500 руб.
- Выполнение дополнительных работ по поручению руководителя – до 5000 рублей.
- сверхурочная работа на условиях замещения работника (1 смена, 1 ставка) – 500 рублей
- Строгое соблюдение Санэпидрежима - не менее 1000р.

2.3.Выплаты за стаж работы

2.3.1. Выплаты работникам за трудовой стаж работы устанавливаются приказом заведующей по согласованию с председателем профсоюзного организации.

2.3.2. Выплаты за стаж работникам Учреждения устанавливаются в абсолютном значении на полугодие и выплачиваются ежемесячно в зависимости от количества фактически отработанных дней в текущем месяце в следующих размерах:

от 3 до 5 лет – 500 руб.;

- от 5 до 8 лет –800 руб.;
- от 8 до 10 лет -1200 руб;
- от 10 – 15 лет - 1500 руб;
- выше 15 лет – 2000 руб.

2.3.3. Основным документом для определения стажа работы для выплаты вознаграждения является трудовая книжка.

2.3.4. Размер выплаты за стаж работы определяется в зависимости от установленного стажа работы на 1-е сентября и не подлежит перерасчету в течение полугодия.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ

2.4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с председателем профсоюзного комитета в случаях:

награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области.

2.4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении.

2.5.Иные поощрительные и разовые выплаты

2.5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

Материальная помощь:

- рождение ребенка – 3000 рублей;
- похороны первоочередных родственников, бракосочетание - 5000 руб.
- премия к знаменательным датам (юбилей 35 лет и далее каждые 5 лет) – 3 000 руб.
- при несчастных случаях (авария, тяжелая травма и др.), в случае пожара, гибели имущества и т.п. – от 3000 до 5000 рублей.

2.5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.5.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться Учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.
2.5.4. Материальная помощь в Учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника.
2.5.5. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом руководителя.
При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя.

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников МАДОУ ЦРР –
Детский сад «Планета детства»
от «__» ___ 2021г. № ___

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
по итогам работы за _____квартал 202___ г.
_____Ф.И.О.

	Критерии деятельности	Формула расчета	Целевые значения	Сумма	Период исчисления	Источник данных	Само оценка	Оценка комис-сии
1	**Реализация образовательных программ:** (основной образовательной программы дошкольного образования/адаптированной основной образовательной программы/ рабочей программы педагога-специалиста) - организация предметно пространственной развивающей среды возрастным возможностям и содержанию программы; - создание в группе (кабинете, зале) центров активности и различных пространств (для игры, конструирования, уединения); - наполняемость центров активности согласно тематическому планированию; - соответствие предметно пространственной среды требованиям безопасности и надежности; свободный доступ детей к играм, пособиям, обеспечивающим все основные виды детской активности.	Соответствие требованиям реализуемой образовательной программы	91 % - 100 % 71 % -90 % 50 % -70 %	3000 2000 1200	Раз в квартал	Результаты тематического контроля		
2	**Учет индивидуальных особенностей воспитанников** при реализации основной образовательной программы: заполнение индивидуальных карт развития по образовательным областям - социально-коммуникативное - речевое - познавательное - художественно - эстетическое - физическое	Д вос.= Ч вос./ Ч.зап.карт*100%, где, Д вос. – доля воспитанников, на которых заполнены карты развитияс учетом выводов и рекомендаций %; Ч вос. – списочная численность воспитанников в группе, Ч зап. к. – численность заполненных карт, чел	81 % - 100 % 61 % -80 % 40 % -60 %	1500 1000 750	Раз в квартал 2 *	Результаты проверки индивидуальных карт развития		
3	**Создание условий для участия родителей** (законных представителей) в образовательной деятельности (п.3.1. п.п.6.ФГОС). Организация совместной деятельности с родителями (законными представителями) в интересах развития ребенка. - родительское собрание - акция, мастер-класс, экскурсия, круглый стол, совместное развлечение, веселые старты, муниципальные проекты и конкурсы с участием семей воспитанников и прочее.	Количество организованных мероприятий	5 3 1	3000 1500 500	Раз в квартал	Фотоотчёты и пресс-релизы на официальном сайте ДОО и странице в соц.сети Инстаграм Результаты контроля на отчетный период		
4	**Написание перспективных планов деятельности** с воспитанниками раннего возраста и детьми с ОВЗ	Наличие перспективного планирования деятельности воспитателя	100%	1500	Раз в квартал	Результаты контроля на отчетный период.		
5	**Посещаемость воспитанников раннего и дошкольного**	Отношение фактического	90% - 100%	2500				

	возраста	количества детей к количеству детей по списочному составу группы (согласно табелям посещаемости)	Дошкольные 80 -90 % Раннего возраст		Раз в квартал	Данные АИС ДОУ		
			70 % -89% Дошкольные 60%- 70% Раннего возраст	1500				
6	**Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников:** (зарядка, динамические паузы, прогулки, гимнастика после сна, подвижные игры, кинезиологические упражнения и прочее)	Реализация здоровьесберегающих технологий, программ, оздоровительных мероприятий	100 %	3000	Раз в квартал	Результаты контроля на отчетный период.		
			70 %	2000				
			50 %	1500				
7	**Обеспечение сохранения и укрепления здоровья детей**	Заполнение журнала здоровья, журнала закаливания, утреннего фильтра и прочей документации	100%	2000	Раз в квартал 2 *	Результаты контроля на отчетный период.		
8	**Адаптация воспитанников, индивидуальное сопровождение детей**	Вновь прибывшие воспитанники, дети с особенностями в развитии	1-3 чел 4-6 чел	1000 2000	Раз в квартал	Наличие адаптационных и индивидуальных листов сопровождения воспитанников		
9	**Изготовление дидактических пособий (** развивающих игр, тематических картотек по развитию речи , лепбуков и т.д.)	Наличие изготовленных пособий	3 шт	1500	Раз в квартал	Результаты контроля на отчетный период.		
			2 шт	1000				
			1 шт	500				
10	**Повышение профессиональной компетенции**: Муниципальные конкурсы профессионального мастерства (очное, дистанционное проведение)	Наличие диплома победителя, призера, сертификат участника	Победитель	3000	Раз в квартал	Наличие подтверждающего документа		
			Призер	2000				
			Участник	1000				
11	**Повышение профессиональной компетенции**: Конкурсы профессионального мастерства (очное, дистанционное, заочное проведение)	Наличие диплома победителя, призера, сертификат участника **1)Региональный (очный)**	*Победитель* *Участник*	5000 3000	Раз в квартал	Наличие документа		
		2) Региональный (заочный)	*Победитель* *участник*	1500 1000				
		3) Всероссийский (заочный)	*Победитель* *участник*	500 250				
12	**Повышение профессиональной компетенции**: Муниципальные конкурсы профессионального мастерства (зочного формата)	Наличие диплома победителя, призера, сертификат участника	Победитель	500				
			участник	250				
11	**Прохождение добровольной сертификации**	Наличие действующего сертификата	на период действия сертификата	5000	Раз в квартал	Сертификат		
12	**Участие в экспериментальных инновационных проектах, в творческих рабочих группах, разработке программы развития ДОУ**	Активное деятельность в составе творческих и рабочих групп	Муниципальный уровень	1500	Раз в квартал	Наличие приказа об организации творческой группы, протоколы деятельности		
			Уровень ДОУ	750				
13	**Участие в муниципальных методических объединениях**	Активное участие в ММО	Выступление	1000		.		
			Участие	500				

Члены комиссии: _____ О.Н.Корчагина _____ Е. В. Ельчина

_____ Ю.С. Шацкая _____ Р.А.Сарычева

_____ Е.В. Береснева _____ Е. И. Фучеджи

_____ Н.В.Сенникова _____ Л.Л.Калимулина

Дата заполнения_____

Подпись_____

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников МАДОУ ЦРР -
Детский сад «Планета детства»

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

N п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	За работу в общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам	0,15 - 0,20 <*>
2	Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	0,2

<*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы на коэффициент 0,15 - 0,20, и конкретный размер этого повышения устанавливается учредителем общеобразовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) в общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам (приложение № 13).

<**>Решение о повышении окладов (ставок заработной платы) принимается учреждением самостоятельно в пределах доведенных нормативов затрат в части расходов по фонду оплаты труда

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников МАДОУ ЦРР -
Детский сад «Планета детства»

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

N п/п	Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
2	Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
3	Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «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», «Ветеран сферы воспитания и образования»	0,1
4	Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР,	0,1

	Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	
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 № 6
к положению об оплате труда
работников МАДОУ ЦРР -
Детский сад «Планета детства»

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

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		3516		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4795
2	Младший воспитатель (среднее профессиональное образование)		1,6361	5753
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		4689		
1	Инструктор по физической культуре (среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи); музыкальный руководитель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения)		1,5865	7439
2	Музыкальный руководитель (высшее профессиональное образование); инструктор		1,7158	8045

	по физической культуре (высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта)			
3	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	9454
4	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория)		2,1878	10259
3 квалификационный уровень		4689		
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»); 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	8045
2	Воспитатель, мастер производственного обучения (высшее профессиональное образование); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»		1,8880	8853
3	Воспитатель, педагог-психолог (I квалификационная категория)		2,1878	10259
4	Воспитатель; педагог-психолог (высшая квалификационная категория)		2,3600	11066
4 квалификационный уровень		4689		
1	Учитель-логопед (высшее дефектологическое образование)		1,8880	8853

2	Учитель-логопед (I квалификационная категория)		2,1878	10259
3	Учитель-логопед (высшая квалификационная категория)		2,3600	11066

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников МАДОУ ЦРР -
Детский сад «Планета детства»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		3405		
2	Делопроизводитель		1,4081	4795

Приложение № 8
к положению об оплате труда
работников МАДОУ ЦРР -
Детский сад «Планета детства»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональноквалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
3 квалификационный уровень		3516		
1	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	5178
2	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,6363	5753
3	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию);		1,8000	6329
4	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		1,9637	6904
5	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая		2,1278	7481

	I квалификационную категорию)			
6	Медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую квалификационную категорию)		2,3465	8250
4 квалификационный уровень		3516		
1	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», не имеющий квалификационной категории); медицинская сестра процедурной (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело»		1,8000	6329
2	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) II квалификационную категорию)		1,9637	6904
3	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий I квалификационную категорию); медицинская сестра процедурной (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая квалификационную категорию); акушерка (среднее медицинское образование по специальности «Акушерское дело», имеющая I квалификационную категорию)		2,1278	7481
4	Фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию)		2,3465	8250

Приложение № 9
к положению об оплате труда
работников МАДОУ ЦРР -
Детский сад «Планета детства»

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		3197		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3836
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	4027
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	4219
2 квалификационный уровень		3197		

	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене)		1,3800	4412
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		3516		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	4411
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	4795
2 квалификационный уровень		3516		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,4728	5178
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6362	5753
3 квалификационный уровень		3516		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	6329
4 квалификационный уровень		3516		
1	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих		1,9638	6905

	важные и ответственные работы			
2	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	7481

Примечания:

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

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

3. 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 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 изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяц.

Приложение № 10
к положению об оплате труда
работников МАДОУ ЦРР -
Детский сад «Планета детства»

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
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель