

Согласовано:
Общим собранием работников
МБДОУ «Д/с № 1 «Одуванчик»
Протокол № 2
от «08» февраля 2021 г.

Утверждено
приказом по МБДОУ
«Д/с № 1 «Одуванчик»
Пр. № 44 от 08. 02. 2021 г.
заведующая МБДОУ
_____ / Т.В. Васильева

Согласовано
с профсоюзным комитетом МБДОУ
«Д/с № «Одуванчик»
Протокол № 2 от 08. 02. 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 1 «Одуванчик»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Одуванчик», подведомственного управлению образования администрации Мариинского муниципального района, созданного в форме учреждения, разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский № 1 «Одуванчик» (далее по тексту - Учреждение).

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

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера.

6) Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением правительства Кемеровской области – Кузбасса от 16 декабря 2020 года № 743 – П «О внесении изменений, внесенными в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 N 120 "О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений" (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 05.05.2012 N 161, от 23.10.2012 N 442, от 12.02.2013 N 48, от 16.07.2013 N 303, от 09.12.2013 N 561, от 30.12.2013 N 665, от 29.12.2014 N 528, от 24.12.2015 N 431, от 29.08.2016 N 339, от 22.12.2016 N 524, от 16.02.2017 N 70, от 26.12.2017 N 661, от 04.05.2018 N 159, от 18.07.2018 N 299, от 26.10.2018 N 445, от 26.12.2018 N 618, постановлений Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 16.08.2019 N 488, от 27.09.2019 N 558, от 31.01.2020 N 36), Постановления Мариинского муниципального района от 03.02.2021 года № 30 - П «О внесении изменений в постановление администрации Мариинского муниципального района от 13.06.2018 № 313-П, 21.02.2018 № 95-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального района, созданных в форме учреждений», с учетом изменений, изложенных в приложениях №№ 6-11, согласно приложению к Положению, Постановления администрации Мариинского муниципального района» от 26.12.2018. № 662-П «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Мариинского муниципального района», в соответствии с которым с 01.01.2019. увеличены на 5 процентов оклады, должностные оклады), ставки заработной платы работников образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального района, созданных в форме учреждений» (согласно приложению 2 настоящего Положения).

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-

трудовых отношений;

8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Мариинского муниципального района, 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. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

1.7. 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)

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

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

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

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 местного бюджета в бюджете Мариинского муниципального района, 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 работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и 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 для педагогического персонала составляет 60 процентов;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала - не более 40 процентов.

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, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением – Управляющим советом. Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также направляются организацией на стимулирующие выплаты работникам.

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

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 2,5 процента от фонда оплаты труда учреждения. Конкретный процент централизованной 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:

$ФОТ ц = ФОТ оу \times ц$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся за выполнение показателей стимулирования на основании правового акта учредителя учреждения, согласованного в установленном порядке с территориальным выборным профсоюзным органом и органом государственно-общественного управления.

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

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

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя: оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ); повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, наличие у работников почетного звания;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + КВ + СВ$, где:

ЗП - заработная плата работника;

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

$Ор = (О \times К1)$, где:

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

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

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

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 3-6 настоящего Положения.

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

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

профессиональные квалификационные группы должностей специалистов учреждения (приложение № 3 Положения);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей специалистов (приложение № 4 Положения);

профессиональные квалификационные группы должностей медицинских работников учреждения (приложение № 5 Положения);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 6 Положения).

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания, указанные в приложении № 7 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим 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 почетного звания.

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

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

Увеличение размера оклада работника производится:

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 8 к настоящему Положению - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. 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 почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (O_p) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (K_2), за наличие у работника почетного звания (K_3)) и суммируется с его окладом (O_p).

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

2.2.6. В случае выполнения работником должностных обязанностей менее чем на 1 ставку размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально установленной нагрузке.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ_{тп} = ((O_p) + (O_p) \times (K_2 + K_3)) \times Нагр.) / Н \text{ час}$, где:

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

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

K_2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

K_3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

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

Н час. - 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.

2.3.2. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, является установленный им с учетом выполняемого объема работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ (приложение № 1 Положения) 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.

2.3.4. 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 должностных окладов, ставок заработной платы работников

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

увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы; получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в общеобразовательных учреждениях определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:
ФОТ почас. = (ДО / Н ч мес.) x Нфакт. мес., где:

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

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нч мес. - среднемесячное кол. рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 5-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на

(количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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

2.6.1. 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 образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. 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 (норме

часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям – логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

36 часов в неделю – воспитателям, старшему воспитателю, педагогу-психологу;

30 часов в неделю - инструктору по физической культуре.

2.6.3. Норма часов работы других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.4 Положения, в том числе заведующей учреждением, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За 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.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

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

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

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, проведением работы по дополнительным обр. программам

2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. 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).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

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

2.8.3. 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.

2.8.4. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп), 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.

2.8.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

2.9. Порядок определения стажа педагогической работы

2.9.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

2.9.2. В стаж педагогической работы засчитывается: педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений и организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования (приложение № 3 к настоящему Положению);

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

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

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

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

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

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

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере.

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

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации и работодателями Кемеровской области.

Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или

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

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

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

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются 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. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

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

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников организации, согласованным с выборным профсоюзным органом (Положение о стимулировании работников приведено в приложении № 2 к Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде. Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Условия оплаты труда заведующей учреждением, главного бухгалтера учреждения

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом учредителя учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя без учета его персонального повышающего коэффициента.

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, главного бухгалтера, может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путём умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем, для заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения.

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

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяется учредителем. Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в отношении каждого работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, главного бухгалтера включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, главному бухгалтеру, в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ и Кемеровской области- **Кузбасса**. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах. К должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с положением об оплате труда в учреждении.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы руководителя. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру устанавливаются применительно к установленным в учреждении показателям эффективности деятельности и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности работы главного бухгалтера. Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы учреждения и руководителя (главного бухгалтера) предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Размер централизуемых средств в учреждении устанавливается Учредителем учреждения.

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

5.7. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении главного бухгалтера, устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с комитетом областной организации Профсоюза работников образования и науки РФ, а в отношении главного бухгалтера - с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения условия оплаты труда из расчёта, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру предусматриваются положением об оплате труда учреждения или положением о стимулировании работников.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данной организации, содержащихся за счёт всех источников финансового обеспечения.

- 6.2. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.
- 6.3. Учреждение принимает настоящее Положение об оплате труда работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.
- 6.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным настоящим Положением об оплате труда работников МБДОУ «Д/с № 1 «Одуванчик».
- 6.5. Положение действительно до принятия нового.

Положение составлено заведующей учреждением Т.В. Васильевой

Перечень компенсационных выплат

№	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <*>	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных ТЗ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником
2	Оплата в местностях с особыми кл. условиями	Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3	Совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором <***>	Работнику (в т.ч. по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
4	За сверхурочную работу <***>	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором не ниже размеров по трудовому законодательству и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
6	За работу в ночное и вечернее время	Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном
		размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время - не менее чем на 40 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
7	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с обр. процессом: руководство цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной работы	Устанавливается выплата за выполнение функций классного руководителя из расчета не менее 1000 рублей в месяц: в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной законодательством, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, в образовательных учреждениях, осуществляющих обучение по очно-заочной или заочной форме, государственных специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, в образовательных учреждениях, имеющих интернат, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, расположенных в сельской местности. В классах с меньшей наполняемостью размер выплаты классным руководителям уменьшается пропорционально численности обучающихся. Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте учреждения (в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником)

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

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

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

Перечень компенсационных выплат

Наименование показателя	Категория работников	Размер в % от ставки	Срок выплаты
За работу с вредными и опасными условиями труда	Повар	6%	на год
	Уборщик служебных помещений	10%	на год
	Сторож	35% (ночные)	на год
	Кухонный работник	10%	на год
	Мл. воспитатель	4%	на год
Частично оплачиваемый отпуск по уходу за детьми от 1,5 до 3 лет и первых трех дней временной нетрудоспособности	сотрудники	по трудовому законодательству	по факту

Положение о стимулировании работников учреждения

1. Общие положения

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

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 5 процентов от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

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

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

2. Премиальные выплаты по итогам работы

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

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

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются положением об оплате труда учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

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

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

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

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

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

значения индикатора имеет максимальную оценку.

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

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

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

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

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

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение месяца может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах организации.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения, кроме учреждений профессионального образования, должно быть одинаковым.

2.7. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

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

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного-общественного управления.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы);

3.1.1. Специальная выплата медицинским работникам муниципальных образовательных организаций Мариинского муниципального района, созданных в форме учреждений, реализующих основные образовательные программы, организаций Мариинского муниципального района, созданных в форме учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее – выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

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

врачи-специалисты;

медицинские сестры;

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 по возрастной 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 14 и 15 настоящего пункта.

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

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

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

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели муниципального образовательного учреждения и реализующие образовательную программу дошкольного образования;

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

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

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;
систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

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

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

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

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Мариинского муниципального района и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в учреждении в соответствии с абзацами 14 и 15 настоящего пункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения, созданного в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

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

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

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

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения по должностям работников.

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

3.5. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

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

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

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
премиальные выплаты по итогам работы	согласно оценочному листу премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании результатов их деятельности за месяц	ежемесячно	размер выплат определяется, исходя из количества и стоимости баллов
выплаты за интенсивность и высокие результаты	наполняемость групп выше нормы	ежемесячно при выполнении плана детодней	500 рублей
	успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	разовые выплаты при участии и качественный результат	1000 рублей
	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения	разовые выплаты при организации и проведения	500 рублей
	прочие доплаты за дополнительную выполняемую работу, не входящую в круг должностных обязанностей	разовые выплаты при выполнении	1000 рублей
	выполнение работ по ремонту зданий, оборудования	разовые выплаты	3000
	за проведение работ по благоустройству территории и подсобных помещений, уборку снега с крыш зданий	разовые выплаты	2000
	за иные виды деятельности, носящий разовый характер и непредусмотренными должностными обязанностями	разовые выплаты	1000
	четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов и заведующего	разовые выплаты	500

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения в виде премий 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.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры и условия назначения выплат за качество выполняемых работ оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Перечень наград:

Награды	Размер в рублях	Срок, на который выплата устанавливается
Награды РФ	1000	1 раз в год
Награды регионального уровня	500	1 раз в год
Награды муниципального уровня	300	1 раз в год

5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом учреждения в виде премий.

5.2. Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет в учреждении выплачивается работникам 1 раз в полугодие, согласно настоящему Положению о стимулировании сотрудников, при наличии средств.

Размер указанных выплат устанавливается учреждением в абсолютном значении, к окладу (должностному окладу) и составляет:

от 5 до 10 лет – 100 рублей;

от 10 до 15 лет – 150 рублей;

от 15 до 20 лет – 200 рублей;

свыше 20 лет – 250 рублей.

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

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

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

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Перечень стимулирующих выплат к знаменательным датам:

- юбилейные даты (50, 55, 60 лет) – 3000 рублей

- рождение ребенка – 2000 рублей

- смерть близкого родственника – 3000 рублей.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников
(приложение № 6 Постановления)

МБДОУ «Д/с № 1 «Одуванчик»

Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов учреждения

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по проф. группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1 квалификационный уровень		3119		
1	Младший воспитатель (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики)		1,3638	4254
2	Младший воспитатель (среднее проф. образование)		1,6361	5130
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1 квалификационный уровень		4150		
1	Музыкальный руководитель (среднее проф. образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения)		1,5865	6600
2	Музыкальный руководитель (высшее проф. образование)		1,7158	7138
3	Музыкальный руководитель (I квалификационная категория)		2,0163	8388
4	Музыкальный руководитель (2 квалификационный уровень)		1,8880	7480
5	Музыкальный руководитель (высшая кв. категория)		2,1878	9101

3 квалификационный уровень		4160		
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»)		1,7158	7138
2	Воспитатель (высшее профессиональное образование)		1,8880	7854
7	Воспитатель (I квалификационная категория)		2,1878	9101
8	Воспитатель; (высшая квалификационная категория)		2,3600	9818

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
(приложение № 7 Постановления)
МБДОУ «Д/с № 1 «Одуванчик»

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

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по проф. группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2876		
1	делопроизводитель		1,4081	4252
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
2 квалификационный уровень		2970		
1	заведующий складом; заведующий хозяйством		1,6362	5103
3 квалификационный уровень		2970		
1	заведующий производством (шеф-повар), в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей		1,6362	5103
3	заведующий производством (шеф-повар) в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;		2,1276	6636
4	заведующий производством (шеф-повар); в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,5098	7828

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
(приложение № 9 Постановления)
МБДОУ «Д/с № 1 «Одуванчик»

**Профессиональные квалификационные группы
медицинских работников учреждения**

N п/п	Наименование должностей	Оклад по проф. гр, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»				
3 квалификационный уровень		3119		

1	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	4594
2	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая II квалификационную категорию)		1,6363	5104
3	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая I квалификационную категорию)		1,8000	5614
4	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», имеющая высшую кв. категорию)		1,9637	6125

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
(приложение № 10 Постановления)
МБДОУ «Д/с № 1 «Одуванчик»

**Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по проф. гр., руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2836		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,1998	3403
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2597	3573
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3196	3742
2 квалификационный уровень		2836		
	Профессии рабочих, отнесенные к I кв. уровню, при выполнении работ по профессии с производным названием «старший» (старший по смене)		1,3800	3914
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1 квалификационный уровень		3119		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,2545	3913
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 кв. разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,3638	4254
2 квалификационный уровень		3119		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным		1,4728	4594

	справочником работ и профессий рабочих			
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,6362	5103
3 квалификационный уровень		3119		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,8000	5614
4 квалификационный уровень		3119		
1	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 кв. уровнями настоящей профессиональной кв. группы, выполняющие важные и ответственные работы		1,9638	6125
2	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 кв. уровнями настоящей профессиональной кв. группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		2,1276	6636

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 месяца».

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Д/с № 1 «Одуванчик»

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

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник	0,1

<p>общего образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Отличник народного образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» РФ и союзных республик, входивших в состав СССР.</p>	
--	--

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Д/с № 1 «Одуванчик»

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

Должность, по которой установлена кв. категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); педагог доп. образования (при совпадении направления доп. работы профилю работы по основной должности);
Ст. воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры; инструктор по физкультуре;
Учитель музыки	музыкальный руководитель

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Д/с № 1 «Одуванчик»

**Перечень
категорий работников основного персонала
по видам деятельности**

	Наименование основных услуг, работ	Категории работников
1.	Услуги по содержанию воспитанников в дошкольных учреждениях	Воспитатель (включая старшего), педагог-психолог, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физической культуре, учитель-логопед, младший воспитатель, помощник воспитателя, врач, музыкальный руководитель, медицинская сестра, старшая медицинская сестра.