

Согласовано
Председатель ПК
МБДОУ № 93 А. Деонова



Утверждаю:
Заведующая МБДОУ № 93
«Детский сад общеразвивающего вида»
О.Е.Черева
Приказ № 59/2 от 09.01.2017 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ
МБДОУ № 93**

«Детский сад общеразвивающего вида»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 93 «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников» (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово», Отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждений № 93 «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития воспитанников» (далее – учреждение).

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый в бюджете города Кемерово на финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг (работ).

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений (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 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.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

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

времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих МБДОУ № 93 «Детский сад общеразвивающего вида».

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

1.8. Положение об оплате труда работников МБДОУ № 93 «Детский сад общеразвивающего вида» принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

1.9. 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.

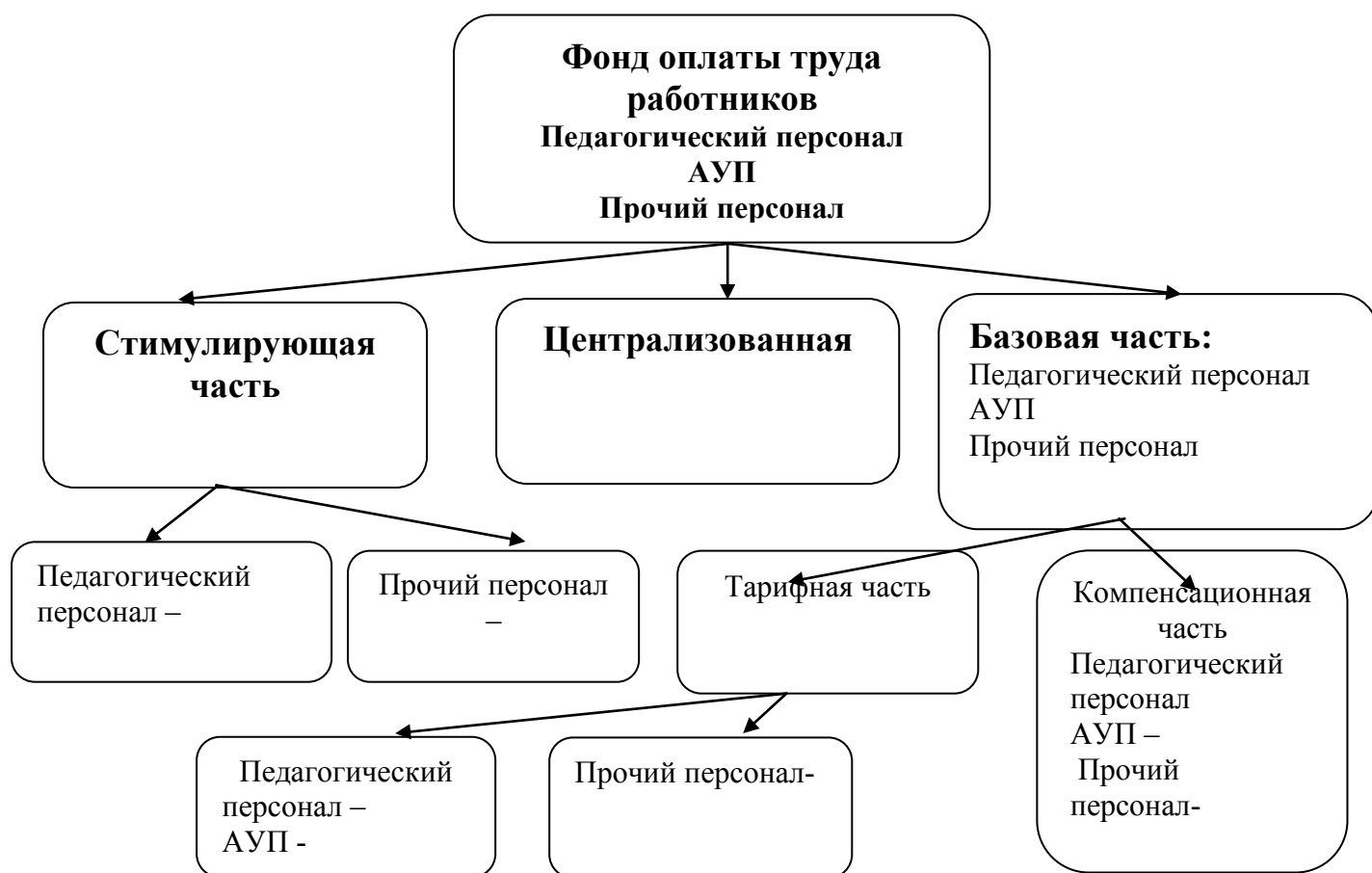
1.10. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения;

- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения;
- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов) ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка и условий распределения централизованного фонда

Раздел 2. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда

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

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд (для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения).



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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающего коэффициента, компенсационные выплаты

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

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (вредных условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим Положением.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера приведен в разделе **10** настоящего Положения.

2.2.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть 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.

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

Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения приведен в приложении **№ 9** настоящего Положения.

2.2.4. Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Порядок и условия распределения централизованного фонда МБДОУ № 93 «Детский сад общеразвивающего вида» приведен в приложении **№ 10** настоящего Положения

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования администрации города Кемерово (далее – управление образования).

Доля централизованного фонда составляет не более - 3% от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

ФОТ ц = ФОТ оу х ц, где:

ФОТ ц – централизованный фонд,

ФОТ оу – фонд оплаты труда учреждения,

ц – централизованная доля ФОТ, %

2.2.5. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная

экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы)

руководитель учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

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

Раздел 3. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ);
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{Ор} \times \text{КЗ}) + \text{КВ} + \text{СВ. где:}$$

ЗП – заработная плата работников;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле: $\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1})$, 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;

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

КВ – компенсационные выплаты работникам;

СВ – стимулирующие выплаты работникам.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с профессионально-квалификационной группой – далее ПКГ (ПКГ - приложения №№ 1-4 настоящего Положения).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям (К1) устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом

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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

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

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

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

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

3.1.3. Повышающий коэффициент на наличие у работников почетного звания, (приложение № 8 к настоящему Положению), применяется к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующей квалификационной группы:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования (приложение №1 настоящего Положения)».

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих сферы образования производится увеличение размера оклада работника на коэффициент при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

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

3.1.4. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативно-правового акта администрации города Кемерово.

Раздел 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательного учреждения

4.1. Оплата труда педагогических работников осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие воспитательный процесс) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.1.1. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательный процесс исчисляется на основании оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающего коэффициента.

Исчисляется по формуле:

ФОТ тп = Ор х КЗ где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогического работника,

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

КЗ – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника почетного звания (приложение № 8 к настоящему Положению).

4.1.2. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (ПДО), зависит от количества часов педагогической деятельности и размера оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающего коэффициента.

Исчисляется по формулам:

ФОТ тп = (Ор х КЗ) х Нагр. факт.) / Н час. где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогического работника,

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

КЗ – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника почетного звания.

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

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

4.2. В случае если в течение года предусматривается повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, работающих на условиях совместительства.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но с учетом отработанных работником рабочих дней.

4.3. 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 № 6 к настоящему Положению.

4.4. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательный процесс является установленный им с учетом выполненного объема работ оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

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

- получения образования или восстановления документов об образовании: со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории: со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения.

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

4.7. Руководитель образовательного учреждения:

- а) проверяет документы об образовании, стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяется размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- б) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников.

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

5.2. Размер оплаты за один час работы указанной педагогической работы определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = \text{Ор} / \text{Нчас.мес} \times \text{Нфакт.мес.}$$

Где:

ФОТ почас. – размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, руб.

Ор – размер оклада по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, с учётом повышающих коэффициентов, час;

Нчас.мес – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

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

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

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

$$1 \text{ час} = \text{О} / \text{Нчас.мес}$$

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

$$\text{ФОТ почас.} = \text{О} / \text{Нчас.мес} \times \text{Нфакт.мес}$$

О – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки по ПКГ, руб.

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

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется ст. 333 Трудового Кодекса РФ, 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». Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

6.2. Продолжительность рабочего времени (нормы 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 педагогическую, 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.

6.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.3.1. Продолжительность рабочего времени **36 часов** в неделю устанавливается:

- **старшим воспитателям** учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;
- **педагогам-психологам.**

6.3.2. Норма часов педагогической работы **24 часа** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- **музыкальным руководителям.**

6.3.3. Норма часов педагогической работы **30 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- **инструкторам по физической культуре.**

6.3.4. Норма часов педагогической работы **36 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- **воспитателям** учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

6.3.5. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 6.3.5.1. настоящего пункта, принимается норма часов педагогической работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

6.3.5.1. Норма часов педагогической работы **18 часов** в неделю за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается:

- **педагогам дополнительного образования.**

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 6.3.2. – 6.3.4 настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов педагогической работы, предусмотренные пунктом 6.3.7. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 6.3.2. – 6.3.4. настоящего раздела, и педагогической работы, предусмотренные пунктом 6.3.5. настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы.

4. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

5. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие педагогическую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с педагогической работой.

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

Выполнение другой части педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется

графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- б) организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- в) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.
- г) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (проведением работы по дополнительным образовательным программам и другие виды дополнительной внеаудиторной работы)

6.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пункте 6.3., в том числе **руководителей образовательных учреждений, их заместителей** выплачиваются за работу при **40-часовой** рабочей неделе.

6.5. Предельный объем педагогической работы, которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Педагогическая работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Должностные обязанности руководителя муниципального образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству.

Руководитель муниципального образовательного учреждения может работать у другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города».

Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении 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).

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

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклад (должностной оклад), ставка 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 им оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

7.4 Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Учителям-логопедам, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

7.6. Педагогам-психологам оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология".

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

7.8. 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, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, 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 работы и образования.

Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения

8.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. **Должностной оклад руководителя учреждения**, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования сроком на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение: старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог - психолог, младший воспитатель, (далее по тексту - основной персонал).

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

ДО рук $\leq$ ЗП ср. осн. перс. $\times$ Кот, где:

ДО рук – размер должностного оклада руководителя;

ЗП ср. осн. перс. – размер средней заработной платы основного персонала.

Кот – коэффициент за группу по оплате труда руководителя;

В учреждении применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа – 1,8; 2-я группа - 1,6; 3-я группа - 1,4; 4-я группа - 1,3.

Объемные показатели деятельности образовательного учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителя определяются на основании приложения к настоящему Положению.

8.3. Руководителю учреждения устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Стимулирование руководителя осуществляется за счет средств централизованного фонда учреждений. На выплаты стимулирующего характера направляется не более 3% фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования в зависимости от размера фонда оплаты труда, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Стимулирующие выплаты руководителю регламентируются приложением № 10 к настоящему Положению.

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

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера.

При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения за период, предшествующий отчетному, с 1 сентября по 31 декабря года, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения за аналогичный период.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учитывается среднемесячная численность работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала, работающего на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала, являющимися внешними совместителями.

9.4. Среднемесячная численность работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала, работающего на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала, фактически работающий на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник основного персонала, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель),

учитывается в списочной численности работников основного персонала как один человек (целая единица).

9.5. Работник основного персонала, работающий на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенный на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, (при пятидневной рабочей неделе),
например:

40 часов - на 8 часов – младшие воспитатели;

36 часов - на 7,2 часа – воспитатели, педагог-психолог, старший воспитатель;

24 часа - на 4,8 часа музыкальному руководителю;

30 часов - на 6 часов - инструкторам по физической культуре

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников основного персонала за отчетный месяц в пересчете на полную занятость, путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9.6. Среднемесячная численность работников основного персонала, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 9.5 настоящего Положения.

Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при выполнении работ различной квалификации,
 - совмещение профессий (должностей),
 - расширение зоны обслуживания,
 - исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
 - работе в выходные и нерабочие праздничные дни,
 - работе в ночное время,
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением, в рамках должностей, соответствующих штатному расписанию:
 - проведение работы по дополнительным образовательным программам
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

10.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах, с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень работ и размеры выплат включаются в коллективный договор и в трудовой договор с работником.

Конкретный размер выплаты работнику и срок, на который устанавливается выплата, оформляется приказом по учреждению.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

10.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 N 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

10.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема

работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производится в следующих размерах:

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

10.6.2. В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок, условия доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором 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.

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

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

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

Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 2668 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и отдыха педагогических или иных работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.5.4. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

10.5.5. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

№ п\п	Виды работ, производимых в особых условиях, за которые устанавливаются доплаты	Размеры доплат
1.	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35 %
2.	За работу в выходные и праздничные дни	100 %

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

10.5.6. Работникам образовательного учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с педагогическим процессом: руководство методическими объединениями района или города, проведением работы по дополнительным образовательным программам, устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления определяются руководителем в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в трудовом договоре с работником.

10.6. 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.

Положение обсуждено на заседании общего собрания коллектива
МБДОУ № 93 «Детский сад общеразвивающего вида»

1. Порядок и условия стимулирования работников образовательного учреждения

1.1. 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, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей. Строгого соблюдения Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешного и своевременного выполнения плановых мероприятий, систематического повышения квалификации, неукоснительного соблюдения норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкого и своевременного исполнения приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, и оформляются приказом руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени, кроме иных поощрительных и разовых выплат.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда педагогического и административно-управленческого персонала составляет:

на педагогический персонал + АУП - 75,9 %; в фонде оплаты труда прочего персонала составляет 24,1 % и распределяет по видам:

- **премиальные выплаты по итогам работы:**
 - *на педагогический персонал + АУП - 80 %,*
 - *на прочий персонал – 20 %*
- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**
 - *на педагогический персонал + АУП - 71,9 %,*
 - *на прочий персонал – 28,1 %*
- **иные поощрительные и разовые выплаты:**
 - *на педагогический персонал + АУП - 79,2 %,*
 - *на прочий персонал - 21,9 %*

1.3. Экономия по фондам распределяется: премиальные выплаты по итогам работы и иные поощрительные, разовые выплаты.

1.4. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и установления стимулирующих выплат в Учреждении избирается на Общем собрании трудового коллектива **комиссия по премированию** (далее – комиссия).

В состав комиссии по премированию входят представители:

- педагогического персонала учреждения,
- учебно-вспомогательного или младшего обслуживающего персонала,
- мониторинговой группы
- председатель ПК,

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждением.

Комиссия по согласованию с выборным профсоюзным органом и представителем Наблюдательно совета от учреждения, устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

2. Условия и порядок премирования по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливаются работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей.

Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности **за** квартал.

2.2. Премияльные выплаты, по итогам работы работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ (в соответствии с количеством ставок заработной платы).

2.3. Установление премиальных выплат по итогам работы осуществляется комиссией по премированию, исходя из количества набранных баллов по показателям оценки деятельности (показателям стимулирования), установленных для каждой категории работников и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премиальной выплаты (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

2.4. Каждому показателю оценки (показателю стимулирования) деятельности работников учреждения установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. (Приложение № 10 к настоящему Положению)

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

2.5. Общая сумма баллов по показателям стимулирования определенной категории работников образовательного учреждения составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- воспитатели – 100 баллов;
- старший воспитатель – 100 баллов;
- прочий педагогический персонал – 60 баллов;
- АУП (завхоз, шеф-повар) – 40 баллов
- медицинский персонал – 50 баллов;
- младшие воспитатели – 50 баллов;
- обслуживающий персонал – 30 баллов;

2.6. Порядок заполнения оценочных листов

2.6.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности, в разделе «самооценка». Работник ставит свою подпись под разделом «самооценка».

2.6.2. Для сбора информации и оценке качества деятельности работников соответствующих категорий, в учреждении создается **мониторинговая группа**.

В состав мониторинговой группы входят: руководитель учреждения, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, заведующая хозяйством.

Состав мониторинговой группы утверждается приказом по учреждению.

2.6.3. Заполненные работниками оценочные листы, передаются **членам мониторинговой группы**:

- Воспитатели и прочий педагогический персонал – передают оценочный лист и портфолио старшему воспитателю;
- Младшие воспитатели, работники пищеблока – передают оценочный лист старшей медицинской сестре;
- Работники из числа обслуживающего персонала – передают оценочный лист заведующему хозяйством.
- Старший воспитатель, старшая медицинская сестра, завхоз - передают оценочный лист руководителю учреждения.

2.6.4. **Члены мониторинговой группы:**

- анализируют набранную сумму баллов каждым работником учреждения, указанную в разделе «самооценка» оценочных листов;
- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в разделе «оценка мониторинговой группы» в оценочных листах работников. Представитель мониторинговой группы ставит подпись под данным разделом.

В установленные руководителем учреждения сроки, представляется в комиссию по премированию информация:

Мониторинговая группа

- о набранной сумме баллов каждым работником учреждения,
- доли стимулирующего фонда на педагогических работников, АУП и прочего персонала в плановом размере стимулирующего фонда, которым учреждение располагает на момент установления премиальной надбавки работникам учреждения;

2.6.5. **Руководитель учреждения** дает оценку качества деятельности каждого работника, проставляя баллы в оценочных листах работников в разделе «заведующая ДОУ», ставит свою подпись.

2.6.6. **Члены комиссии по премированию**, в установленные руководителем учреждения сроки:

- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий;
- подсчитывают сумму набранных баллов каждым работником учреждения;
- подсчитывают сумму набранных баллов всеми педагогическими работниками;
- подсчитывают сумму набранных баллов всеми работниками прочего персонала;
- Определяют «стоимость» единицы балла по педагогическим работникам: (долю стимулирующего фонда, приходящегося на педагогических работников, поделить на сумму баллов набранных всеми педагогическими работниками);
- Определяют «стоимость» единицы балла по прочему персоналу: (долю стимулирующего фонда, приходящегося на прочий персонал, поделить на сумму баллов, набранных всем прочем персоналом);
- Определяют итоговый размер причитающейся премиальной выплаты по каждому работнику учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.
- Проставляют итоговую сумму баллов в низу оценочных листов работников, и ставят свои подписи. Сам работник ставит свою подпись под строчкой «Всего баллов».

2.7. Число членов комиссии по премированию должно быть нечетным. Данное условие позволяет принять решение по спорным вопросам большинством голосов.

2.8. Комиссия по премированию принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее $\frac{1}{2} + 1$ членов комиссии.

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

2.10. За руководителем учреждения остается право:

- высказывать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии;
- предоставлять в комиссию обоснования для начисления стимулирующих выплат в письменной форме, которая является обязательным приложением к протоколу заседания комиссии.

2.11. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии по премированию и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения и представителем Наблюдательного совета. (Приложение № 11 к настоящему Положению)

На основании протокола руководитель учреждения издает приказ, который является основанием для выплаты.

2.12. Разногласия, возникшие при установлении баллов, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки.

При невозможности разрешения разногласий с членами мониторинговой группы, данный вопрос выносятся на обсуждение комиссии.

2.13. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной

ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия за месяц, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

2.14. На усмотрение руководителя учреждения, в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной выплаты, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления выплаты), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной выплаты, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа не требуется.

2.15. Если работник является вновь принятым на работу, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком или из длительного административного отпуска, (данная категория работников не имеет возможности, набрать определенное количество баллов по оценочному листу в соответствии с занимаемой должностью), то ему назначается премиальная выплата сроком на 6 месяца:

- Педагогические работники – 5000 рублей,
- АУП (завхоз, шеф-повар) – 2500 рублей,
- Прочему персоналу – 2000 рублей.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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

- премиальная выплата за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; (в рамках должностей, не учтенных в штатном расписании);
- премиальная выплата за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- премиальная выплата за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премиальная выплата за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- премиальная выплата за успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат;
- премиальная выплата за интенсивность труда (наполняемость групп выше нормы)
- специальная стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения;
- специальная стимулирующая выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения.

- специальная стимулирующая выплата педагогическим и медицинским работникам (молодым специалистам) дошкольного образовательного учреждения.

**Перечень премиальных выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в руб.
1. Реализацию отдельных видов деятельности учреждения.		
Данная премиальная выплата устанавливается работникам на период реализации отдельных видов деятельности.		
1	Выполнение дополнительных обязанностей по разработке и пополнению сайта ДОУ.	3000 рублей
2	Выполнение дополнительных обязанностей по: расчистке крыш, удалению сосулек, опиловке деревьев, покосу травы.	2000 рублей
3	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению и заполнению больничных листов.	1500 рублей
4	Выполнение дополнительных обязанностей оператора: • электронной очереди АИС,	2000 рублей
5	Выполнение дополнительных обязанностей оператора: • АИС ДОУ	2000 рублей
6	Выполнение дополнительных обязанностей оператора: • Doxell	2000 рублей
7	Выполнение дополнительных обязанностей оператора: • АИС энергосбережения	1000 рублей
8	Выполнение дополнительных обязанностей за пошив театральных костюмов и изготовление атрибутов	1000 рублей
9	Выполнение дополнительных обязанностей по сотрудничеству: • с социальными центрами города • учреждениями искусства, культуры и спорта.	1000 рублей
10	Выполнение обязанностей курьера	2000 рублей
11	Выполнение дополнительных обязанностей дежурного по соблюдению охранно-пропускного режима: • на территории прилегающей к зданию (игровые площадки, въезд на территорию)	1000 рублей
12	Выполнение дополнительных обязанностей по написанию меню требования	2000 рублей
13	Выполнение дополнительных обязанностей по соблюдению требований охраны труда и техники безопасности.	1500 рублей
14	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению табеля учета рабочего времени	2500 рублей
15	Выполнение дополнительных обязанностей по охране	500 рублей

	территории прилегающей к зданию ДОУ (в ночное время, выходные и праздничные)	
16	Выполнение дополнительных обязанностей по доставке овощей из овощехранилища, переборка и удаление гнили, очистка овощехранилища от остатков овощей.	700 рублей за каждый вид работы
17	По уходу за погребом, загрузку и разгрузку овощей.	500 рублей
18	Выполнение дополнительного объема работы по пожарной безопасности, обеспечением безопасности объекта	1000 рублей
19	Выполнение дополнительных обязанностей по просветительской работой среди педагогов и родителей • консультации • участие в родительских собраниях • семинары	200-500 рублей 300-600 рублей 700-1000 рублей
20	Выполнение дополнительных обязанностей по рубке мяса	500 рублей
21	Выполнение дополнительных обязанностей по пошиву спецодежды, постельного белья, штор	1000 рублей
22	Выполнение дополнительных обязанностей по организации работы по БДД в ДОУ	500 рублей
23	Выполнение дополнительных обязанностей по организации театрализованной деятельности в ДОУ	1000 руб.
24	Выполнение дополнительных обязанностей по погрузочно-разгрузочным работам производимые вручную	2000 рублей
25	Выполнение дополнительных обязанностей по ремонтным работам в ДОУ; ремонтные работы на участках (покраска спортивного, игрового оборудования, веранд)	3000 рублей
26	Выполнение дополнительных обязанностей по уходу за аквариумом	1500 рублей
27	Выполнение дополнительных обязанностей за чистку ковровых изделий (музыкальный зал, лестничные марши, коридор, кабинеты специалистов)	1500 рублей
28	Выполнение дополнительных обязанностей за открывание и закрывание ворот	1 000 рублей
29	Выполнение дополнительных обязанностей по ведению документации по кадрам и личных дел сотрудников	600 рублей
30	Выполнение дополнительных обязанностей за оформление: • медицинских уголков, стендов • памяток	500 рублей 250 рублей
31	Выполнение дополнительных обязанностей по подготовке и предоставлению персонифицированных данных в пенсионный фонд РФ	1400 рублей
32	Выполнение дополнительных обязанностей по оформлению компенсации расходов по родительской плате в ОСВиЛ	2000 рублей

33	Выполнение дополнительных обязанностей по благоустройству территории детского сада, организация и проведение субботников	1000 рублей
34	Выполнение дополнительных обязанностей по уборке снега с территории закрепленной за группой (детских участков)	1000 рублей
35	Выполнение дополнительных обязанностей связанных с соблюдением требований ФЗ-44 по государственным закупкам.	1000 руб.
36	Выполнение дополнительных обязанностей по проведению вакцинации и соблюдению национального календаря профилактических прививок	от 1000 рублей до 2000 рублей
37	Выполнение дополнительных обязанностей ответственного за конкурсное движение	1000 руб.
2. Реализацию отдельных видов деятельности учреждения. Данная премиальная выплата устанавливается работникам на период реализации отдельных видов деятельности.		
38	Выполнение дополнительных обязанностей за участие в детских праздниках в качестве актеров (за каждую роль) • Педагоги • Технический персонал	1000 рублей 500 рублей
39	Выполнение дополнительных обязанностей за руководство методическими объединениями: районного уровня городского уровня	1000 рублей 1500 рублей
40	Выполнение дополнительных обязанностей за выполнение оформительских и организационных работ: • выставка детских рисунков после каждого занятия с детьми, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам • оформление группы и музыкального зала, за участие в разработке сценариев и участие в праздниках и развлечениях	500 рублей 1000 рублей
41	Выполнение дополнительных обязанностей за своевременное пополнение развивающей среды дополнительным нестандартным оборудованием, отвечающим требованиям реализуемой образовательной программы.	1000 рублей
42	Выполнение дополнительных обязанностей за поддержание санитарного состояния помещений, оборудования, не закрепленного должностной инструкцией.	1000 руб.
43	Выполнение дополнительных обязанностей за выполнение доп. работ при подготовке учреждения к (учебному году, летнему оздоровительному и зимнему периодам)	1000 руб.
44	Выполнение дополнительных обязанностей за разработку:	1000 руб.

	дидактических игр методических рекомендаций, дополнительных образовательных программ	
45	Выполнение дополнительных обязанностей за оказанную помощь в очистке овощей	500 руб.
46	Выполнение дополнительных обязанностей за посещаемость детей превышающая более: 80% 90%	1000 рублей 2000 рублей
47	Выполнение дополнительных обязанностей связанных с разработкой, организацией и проведением проектной деятельности	2000 рублей
48	Выполнение дополнительных обязанностей по уборке территории детского сада (уборка снега, листвы, спиленных деревьев)	700 рублей
49	Выполнение дополнительных обязанностей по анализу и контролю соблюдения условий договоров сотрудничества с обслуживающими организациями	1 500 рублей
50	Выполнение дополнительных обязанностей связанных с заготовкой овощей к зимнему периоду (засолка капусты)	500 рублей
51	Выполнение дополнительных обязанностей за ведение кружковой деятельности с работниками и родителями ДОУ	1000 рублей
52	Выполнение дополнительных обязанностей связанных с изготовлением нестандартного оборудования на участках ДОУ	1000 рублей
53	Выполнение дополнительных обязанностей за участие в смотрах-конкурсов: 1 место 2 место 3 место	3000 рублей 2000 рублей 1000 рублей
54	Выполнение дополнительных обязанностей за образцовое оформление документации	500 – 1000 рублей
55	Выполнение дополнительных обязанностей за методическую активность в ДОУ: • участие в работе педсоветов • творческой группе, • проведение мастер классов	300 рублей 500 рублей 1000 рублей
56	Выполнение дополнительных обязанностей за дополнительную работу с родителями по своевременной оплате за детский сад	1000 рублей
57	Выполнение дополнительных обязанностей за наставничество	1000 рублей
58	За интенсивность и напряженность труда прочему персоналу (в зависимости от объема выполняемой работы)	500 - 1500 руб.

3. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;		
59	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, а также по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели стимулирования работников учреждения.	2500 руб.
60	За участие в семинарах, конференциях в качестве докладчика: 1. На уровне ДОУ 2. Районный уровень 3. Городской уровень 4.Областной, всероссийский уровень	500 рублей 800 рублей 1000 рублей 1500 рублей
4. За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)		
61	За выполнение функциональных обязанностей по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения	2000 руб.
5. За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
62	За успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат	от 2000 руб. до 2500 руб.

3.2. Выплаты производятся за фактически отработанное время.

Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам **ежемесячно**.

3.3. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом «О возложении дополнительных обязанностей» руководителя учреждения, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.4. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп учреждения;

885 рублей прочему педагогическому персоналу учреждения (старший воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющему свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

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 **ежеквартально** на оклад (должностной оклад) ставку заработной платы 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 учреждении более чем на ставку, размер выплаты не увеличивается.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

Для назначения выплаты издается приказ руководителя учреждения.

3.5. Специальная выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения (далее выплата медицинским работникам) устанавливается в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам;

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (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 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 осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

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

Выплата медицинским работникам назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждениях на условиях внешнего совместительства.

3.6. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;

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

- копия трудовой книжки;

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

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

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

4.Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждений приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

Премии к знаменательным датам, профессиональному празднику:

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет) - до 2000 руб.
- к юбилейным датам работника (35, 40, 45, 50 и 55 лет) - до 3000руб.
- к юбилейным датам работника (60, 65, 70, 75 лет) – до 5000 руб.
- к праздничным дням и профессиональному празднику - до 3000 руб.;

4.3. При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения.

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

4.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – до 3000 руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – до 5 000руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – до 5 000 руб.
- в связи с рождением ребенка – до 3000 рублей.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9/1 к
«Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 93
«Детский сад общеразвивающего вида»
от _____ 20__ № _____

Положение о распределении централизованного фонда МБДОУ № 93
«Детский сад общеразвивающего вида»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнении дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Централизованный фонд учреждений направляется на установление руководителям стимулирующих выплат, материальной помощи.

1.3. Централизуемая доля фонда оплаты труда образовательного учреждения составляет не более 3% от фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Конкретные размеры централизованного фонда учреждений устанавливаются ежегодно приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.

1.5. Централизованный фонд образовательных учреждений распределяется по следующим видам выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - 75%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 20%;
- иные поощрительные и разовые выплаты - не более 5% централизованного фонда.

1.6. Выплата руководителям учреждений премии по итогам работы, выплаты за интенсивность труда производятся с учетом фактически отработанного времени по занимаемой должности.

1.7. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой средств централизованного фонда и фактически начисленными руководителю выплатами, исчисленными нарастающим итогом с начала года), остаются в распоряжении учреждения.

1.8. Сложившаяся ежемесячная экономия средств по централизованному фонду учреждения направляется на стимулирование педагогических работников учреждения.

2. Перечень выплат стимулирующего характера, размеры и порядок их установления

2.1. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1.1. За счет средств централизованного фонда руководителям учреждений выплачивается премиальная выплата по итогам работы в виде ежемесячной премии по результатам выполнения их должностных обязанностей (далее - ежемесячная премия).

2.1.2. Установление ежемесячной премии руководителям учреждений осуществляется муниципальной комиссией по стимулированию труда руководителей (далее - комиссия), с обязательным участием в ней представителя Кемеровской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и представителя Совета по развитию муниципальной системы образования, действующей на основании Положения, утвержденного постановлением Главы города от 18.12.2008 № 183. Состав комиссии утверждается приказом начальника управления образования ежегодно.

2.1.3. Ежемесячная премия устанавливается:

- руководителям образовательных учреждений - два раза в год (по итогам первого полугодия календарного года (январь - июнь), по итогам второго полугодия календарного года (июль - декабрь));

2.1.4. Перечень показателей стимулирования, индикаторов к показателям стимулирования и максимальное количество баллов за достигнутый результат по каждому индикатору утверждается от имени администрации города Кемерово приказом начальника управления образования администрации города Кемерово.

2.1.5. Размер ежемесячной премии зависит от суммы средств, направляемой на стимулирование труда руководителя за установленные показатели стимулирования и максимального количества набранных руководителем баллов.

Каждый показатель стимулирования в разрезе направлений деятельности учреждения оценивается определенным количеством баллов.

2.1.6. Стоимость (цена) одного балла при расчете размера ежемесячной премии определяется как частное от планового размера централизованного фонда учреждения, направляемого на стимулирование труда руководителя по итогам работы и максимально установленного количества баллов.

2.1.7. Для установления размера ежемесячной премии по итогам работы руководителями территориальных отделов управления образования представляются оценочные листы руководителей учреждений по показателям стимулирования и аналитическая информация.

Оценочные листы руководителей учреждений

должны содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов к показателям стимулирования труда руководителей;
- набранной сумме баллов;
- подписи и расшифровки подписей представителей муниципальной комиссии, осуществляющих оценку деятельности руководителя по показателям стимулирования, с указанием даты.

Аналитическая информация по каждому руководителю должна содержать данные о:

- размере стимулирующего фонда, причитающегося к распределению по итогам работы;
- стоимости одного балла;
- набранной каждым руководителем сумме баллов по показателям стимулирования;
- размере причитающейся премии каждому руководителю учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

2.1.8. Комиссия рассматривает результаты оценок и размеры премии персонально по каждому руководителю учреждения.

2.1.9. Решение комиссии об установлении ежемесячной премии и ее размере принимается открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.1.10. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2.1.11. Решение комиссии об установлении размера ежемесячной премии руководителям учреждений оформляется протоколом. На основании протокола управление образования администрации города издает проект приказа, который согласовывается с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления выплаты.

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

2.1.13. Вновь назначенным на должность руководителя учреждения ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада.

Ежемесячная премия выплачивается со дня назначения на должность до наступления очередного срока ее установления.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.2.1. Доля централизованного фонда учреждения, направляемого на установление руководителям стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в виде премиальной надбавки (далее - надбавка за интенсивность работы), составляет 20%.

2.2.2. Надбавка за интенсивность устанавливается приказом начальника управления образования по согласованию с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Основанием для установления надбавки является ходатайство от заведующих территориальными отделами управления образования, дошкольного образования, с предоставлением информации, подтверждающей выполнение руководителями выше перечисленных работ (мероприятий), не учитываемых при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей.

2.2.3. Надбавка за интенсивность работы устанавливается один раз в год (сентябрь), сроком на учебный год.

2.2.5. Надбавка за интенсивность работы устанавливается в пределах средств фонда учреждения, предназначенного на данную выплату.

2.2.4. Право на установление надбавки за интенсивность распространяется и на руководителей, вновь назначаемых на должность.

2.3. Иные поощрительные и разовые выплаты

2.3.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда учреждения.

2.3.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются руководителю учреждения в виде единовременных премий к знаменательным, праздничным датам, материальной помощи.

2.3.3. Перечень разовых премий, материальной помощи и их максимальный размер:

Наименование выплат	Размер, руб.
1. Премии к профессиональным праздникам, знаменательным, праздничным датам: «День защитника Отечества», Международный женский день «8-ое Марта»; юбилейной дате учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет), юбилейной дате руководителя (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет)	до 2000
2. Премии за организацию и проведение городских и областных мероприятий, реализацию городских акций и проектов на высоком уровне	до 2000
3. Материальная помощь - на лечение (в зависимости от тяжести заболевания); - в связи с пожаром, кражами, затоплением или другими природными аномалиями; в связи со смертью близких родственников	от 3000 до 5000 5000

2.3.4. Конкретный размер выплат руководителю учреждения зависит от планового размера доли централизованного фонда данного учреждения, предназначенного на эти цели.

2.3.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя учреждения.

2.3.6. Выплаты премий за организацию и проведение на высоком уровне городских и областных мероприятий производятся по представлению заведующих территориальными отделами управления образования.

2.3.7. Выплата премий, материальной помощи оформляется приказом начальника управления образования.