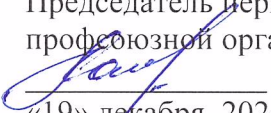


ПРИНЯТО

Общим собранием
работников МБДОУ
«ДС комбинированного вида №2»
Протокол от «19» декабря 2024 г. № 2



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Ласкина О.В.
«19» декабря 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №2»**

г. Алексин

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников МБДОУ
«ДС комбинированного вида №2»
Протокол от «19» декабря 2024 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ
«ДС комбинированного вида №2»
_____ Р.В. Уваровская
Приказ от «19» декабря 2024 г. № 52 -ос

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Ласкина О.В.
«19» декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №2»**

г. Алексин

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №2», (далее соответственно – Положение, Учреждение, работники), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 №272-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом от 06.10.2013 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», законом Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании», постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением администрации муниципального образования город Алексин от 27.06.2024 г. №1328 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность»

1.2. Настоящее Положение разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2» и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.
- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда

1.3. Оплата труда работников в Учреждении формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.6. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных организаций города Алексина соответствующих отраслей.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.9. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.10. Размеры должностных окладов, ставок работников организации ежегодно индексируются на прогнозный уровень инфляции.

При внесении соответствующих изменений в положение образовательной организации размеры окладов округляются до целого рубля в большую сторону.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности по уровням	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» - помощник воспитателя	9 668,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень – музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	17 498,0
2 квалификационный уровень - социальный педагог.	18 370,0
3 квалификационный уровень - воспитатель; педагог-психолог.	18 893,0
4 квалификационный уровень – старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог.	19 242,0

Должностной оклад, ставка работников Учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.1.2. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке по Организации;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки, ведомственные знаки отличия;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.1.3 – 2.1.5 настоящего Положения.

2.1.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Учреждения не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителем Учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в Учреждении.

2.1.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Учреждения в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет включительно	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет включительно	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет включительно	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет включительно	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.1.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Учреждения в следующих размерах:

при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за наличие квалификационной категории «педагог – наставник», «педагог – методист», устанавливается при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности.

2.1.6. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается за:

1) почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2;

2) почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» (со дня присвоения почетного звания)- 0,15;

3) почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего

профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) – 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается руководителем Учреждения.

2.1.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам устанавливается в размере 0,10 на срок до получения квалификационной категории, но не более, чем на 3 года.

Понятие молодой специалист устанавливается Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании».

2.1.8. С учетом условий труда работникам образования Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.9. Работникам образования Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.1.10. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливаются приложением № 4 к настоящему Положению.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности по уровням	Размер окладов, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень - делопроизводитель; калькулятор	8 064,0
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень – лаборант; электроник	11 217,0
2 квалификационный уровень – заведующий хозяйством	11 518,0
3 квалификационный уровень – шеф-повар	11 858,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень – инженер-электроник	14 036,0

2.2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности	Размер окладов, рублей
специалист по закупкам	14 036,0

2.2.3. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 2.2.4 – 2.2.5 настоящего Положения.

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителем Учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в Учреждения.

2.2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1–3 к настоящему Положению.

2.2.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.2.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень – грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик сторож, уборщик служебных помещений, повар 2-3 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по стирке и ремонту одежды, кухонный рабочий	7 391,0
2 квалификационный уровень	7 639,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень – повар 4-5 разряд	10 186,0

2.3.2. Работникам Учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3.3 – 2.3.5 настоящего Положения.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителем Учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в Учреждении.

2.3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.3.5. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.3.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

3.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения определяется учредителем в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Учреждения.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителю Учреждения устанавливается на учебный год в период с 1 сентября по 31 августа в размере

Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Учреждения предусмотрены приложением № 5 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей Учреждения определен приложением № 6 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

3.2. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3.3. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

3.4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя Учреждения могут быть установлены руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3.5. Повышающий коэффициент руководителю, заместителям руководителя Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается за:

1) почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2;

2) почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» (со дня присвоения почетного звания)- 0,15;

3) почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) – 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Руководителю Учреждения повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается учредителем.

Заместителям руководителя Учреждения повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается руководителем Учреждения.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения

4.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения.

4.2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения, которые осуществляются за счет средств бюджета Тульской области и средств бюджета муниципального образования город Алексин.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в Учреждении.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется Учреждением за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Учреждения.

4.3. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Учреждения.

4.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

4.5. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих 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 Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

Работник, работающий в Учреждении на одной и более одной ставке (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

4.6. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

4.7. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.8. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения производится с учетом изменения объемных показателей.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В организации работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (заведование кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

- доплаты до МРОТ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютной величине.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику пропорционально уменьшаются.

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

- 5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;
- 10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;
- 12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;
- 15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (оклада).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачивается:

Виды работ, производимых в особых условиях	Должность	Класс вредных условий труда	Размер выплаты, %
Горячий цех (за работу у горячих плит - повышенная температура воздуха в производственных помещениях)	Повар, шеф-повар	3,1	5
Разделка, обрезка мяса, рыбы, резка, чистка лука. Тяжесть трудового процесса (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную)	Кухонный рабочий	3,1	5

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.3. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Выплаты за увеличение объема работ устанавливаются за:

Доплаты за увеличение объема работ	Размер доплаты, %
руководство городскими методическими объединениями	до 20
проведение работ по дополнительным образовательным программам	до 40
ведение официального сайта Учреждения и других социальных сетей Интернет (ВК, одноклассники и т.д.)	до 20
ведение официального сайта bos.gov.ru	до 20
ведение сайтов «Е-услуги. Образование».	до 30
ведение сайтов «Сетевой Город. Образование».	до 30
работа в государственной информационной системе «Меркурий»	до 40
работа в информационно-аналитической системе «БАРС. Веб Своды»	до 40
организация совместной деятельности взрослых и детей	до 10
проведение дополнительной работы по физическому воспитанию	до 10
проведение дополнительной логопедической работы на логопункте	до 20
увеличение объема выполняемых работ, связанного с исполнением обязанностей по другой должности	до 100
расширение зоны обслуживания	до 100
за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни	до 90
за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки	до 50

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

Выплаты устанавливаются в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

Выплата за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производится при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатном расписании организации.

5.4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности:

А) Заведование помещениями специального назначения, музыкальным залом и т.д.

Выплата работникам за заведование учебными кабинетами устанавливается в следующих размерах.

№ п/п	Вид кабинета	Размер выплаты компенсационного характера, руб.
1.	За заведование помещениями специального назначения (использование и качественное содержание эстетическое оформление и пополнение)	до 1500,0
2.	Музыкальный зал, спортивный зал	до 1500,0

К основным направлениям деятельности для установления выплаты за заведование помещениями специального назначения педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- ведение документации (паспорт кабинета, описание имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;

- участие в оснащении кабинетов современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения;

- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий);

- обеспечение оформления помещений в соответствии с современными требованиями эстетики;

- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;

- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения образовательного процесса в помещении, организация и контроль уборки кабинета, подготовка к началу учебного года;

- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования;

- организация и участие в ремонтных работах в кабинете.

Б) за выполнение других видов работ, не входящих в должностные обязанности, а именно:

Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	Размер доплаты, %
Ответственный за антитеррористическую безопасность здания и территории, по профилактике ГО и ЧС, пожарную безопасность.	до 40
Ответственный за настройку и подключение аудио и видеоаппаратуры для организации и проведения дополнительных образовательных услуг с детьми	15
Работа за рамками рабочего времени – организация поездки детей для выступлений на различных конкурсах, соревнованиях	15

Ответственный за аттестацию педагогических работников	20
Ответственный за предоставление сведений в пенсионный фонд	15
Ответственный за разработку нормативно-правовой базы МБДОУ	20
Участие в работе комиссий (бракеражной, по охране труда, инвентаризации и иных)	10
Исполнение обязанности секретаря на собраниях, педсоветах, других заседаниях	15
Работа с родителями по благоустройство территории МБДОУ (разбивка и качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории, покраска игрового оборудования, строительство малых игровых форм)	20
Работа в сложных погодных условиях. Уборка снежных заносов в период снегопадов. Немеханизированный ручной труд (уборка и погрузка мусора)	20
Ответственный за заведование кабинетом (помещениями специального назначения: использование и качественное содержание, эстетическое оформление и своевременное пополнение)	до 20
Выполнение обязанностей техника по обслуживанию компьютерной и оргтехники (установка программ, антивирусов, своевременное обслуживание и ремонт АРМ, замена и заправка картриджей в оргтехнике и т.д)	до 50

5.5. Повышенная оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников Учреждения для установления доплаты за работу в ночное время:

Должность	Размер доплаты, %
Сторож	50

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходные и нерабочие праздничные дни, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

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.

5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается настоящим Положением, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.9. Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителем организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

5.10. Установление выплат компенсационного характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке) (Приложение 9);

выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы

выплаты единовременного премирования

6.2 Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Коллективным договором и настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

6.3 Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

6.4 Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

6.5 Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Учреждения устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

6.6. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда Учреждения.

6.7. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- своевременность и полноту подготовки отчетности.

6.7. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности,

важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении постановленных задач и других факторов.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Учреждения не носит обязательный характер.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке работников учреждения, в том числе внешним совместителям устанавливается: на учебный год/полугодие/квартал на начало нового учебного года, либо устанавливается ежемесячно.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке для всех работников Учреждения – до 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту устанавливаются в соответствии с показателями. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество показателей по каждому критерию устанавливаются МБДОУ самостоятельно.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке соответствует расчету

ППК работника = $\sum$ коэффициента x должностной оклад.

6.9. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

6.10. . Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов

6.8. Единовременное премирование работников осуществляется с целью повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда работников, по следующим основным показателям:

- при получении грамот, наград вышестоящими организациями; Награждение Почетными грамотами, Благодарственными письмами
- высокие достижения в экологической акции и активное привлечение родителей к деятельности учреждения (занявшие призовые места);
- за высокую результативность работы педагогов по выпуску детей к школьному обучению.
- Получение значка ГТО (бронзовый, серебряный, золотой)

6.9. Руководитель организации принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера:

- по персональному повышающему коэффициенту;
- за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;
- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;
- выплаты единовременного премирования

Решение об установлении выплат стимулирующего характера по премиальным выплатам по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы принимает руководитель организации, с учетом решения комиссии по

установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Учреждении.

6.10. Период для установления премиальных выплат по итогам работы:

- за месяц - с 1 по 31 число предыдущего месяца
- за квартал – с 1 числа первого месяца квартала до 31 числа третьего месяца квартала, либо за летний оздоровительный период (с 1 июня по 31 августа)
- за полугодие – первое полугодие устанавливается с 1 января по 30 июня, второе с 1 июля по 31 декабря;
- за год –могут устанавливаться за учебный год (с 1 сентября по 31 мая) либо календарный год (с 1 января по 31 декабря)

Выплаты стимулирующего характера в летний оздоровительный период за организацию каникулярного отдыха воспитанников, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и развития творческой активности и инициативы педагогов могут производиться в конкретном денежном размере, без подсчета баллов.

Выплаты стимулирующего характера для вновь пришедших педагогических работников в первые два-три месяца устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада или в конкретной денежной сумме по решению Комиссии, без подсчета баллов

Выплаты стимулирующего характера для категории работников служащих и рабочих могут устанавливаться в процентном отношении от должностного оклада или в конкретной денежной сумме по критериям (показателям), без подсчета баллов.

6.11. В состав Комиссии включается не менее 3 членов. В комиссию обязательно включают представителя первичной профсоюзной организации, представителя от педагогического коллектива, представителя от администрации дошкольного учреждения.

Персональный состав Комиссии (нечетное число членов) определяется на общем собрании работников открытым голосованием. На основании выписки из протокола общего собрания работников руководитель Учреждения издает приказ о составе Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Председателя и секретаря Комиссия избирает на первом заседании.

Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии.

Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании Комиссии членов Комиссии. При равенстве голосов Председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

Работники Учреждения передают в Комиссию заполненный оценочный лист (Приложение 10), содержащий самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их.

Комиссия проводит на основе представленных в оценочном листе материалов оценку результативности деятельности работников в соответствии с критериями, устанавливает итоговое количество баллов.

Оценочный лист подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику Учреждения.

В случае установления Комиссией существенных нарушений в оформлении и необъективности самооценки работника, представленные материалы возвращаются работнику. Дальнейшее рассмотрение представленных материалов осуществляется в присутствии работника. Итоговое количество баллов устанавливается Комиссией путем открытого голосования, простым большинством голосов.

Работники имеют право на защиту персональных данных в части решений принятых Комиссией.

В случае несогласия работника Учреждения с итоговым баллом, работник имеет право, в течение трех дней, обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных настоящим Положением, а также технические ошибки при работе с цифровыми данными и т.п. Апелляции

работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное разъяснение.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных настоящим Положением или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

В случае несогласия с повторным решением Комиссии работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев установленных в оценочном листе в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

По аргументированному требованию профсоюзного комитета или педагогического Совета (не менее чем 1/3) член Комиссии может быть отстранен от работы Комиссии. Решение об отстранении в работе Комиссии рассматривается на заседании Комиссии, принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 3 года. Протоколы хранятся у председателя Комиссии.

Председатель Комиссии предоставляет протокол заседания для согласования руководителю Учреждения. На основании протокола Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам, руководитель Учреждения издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

6.12. Определения размера выплат стимулирующего характера осуществляется по балльной системе с учётом выполнения критериев.

Производится подсчёт баллов каждому работнику Учреждения, после чего суммируются баллы, полученные всеми работниками.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения, запланированного на период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера на общую сумму баллов всех работников.

Расчёт стоимости балла производится по формуле:

$$S = \frac{\text{ФОТ ст.}}{N_1 + N_2 + N_3 + \dots + N_n}, \text{ где}$$

S – стоимость одного балла (в рублях);

ФОТ ст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда; N1, N2, ..., Nn – количество баллов каждого сотрудника Учреждения.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат (в рублях) каждому работнику Учреждения.

6.13. Работникам, проработавшим неполный отчётный период, начисление выплат стимулирующего характера по итогам работы, за качество выполняемых работ производится за фактически отработанное время.

Начисление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится без учета фактически отработанного времени.

6.14. Размер выплат стимулирующего характера может быть изменен (или выплаты стимулирующего характера не производятся полностью) приказом заведующего организации в следующих случаях:

- если деятельность дошкольного учреждения приостановлена по решению суда и (или) осуществлена приостановка действия лицензии, выданной дошкольной организации на право осуществления образовательной деятельности, или ее аннулирование по решению соответствующей организации. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются

работникам на основании приказа заведующего дошкольного Учреждения с момента приостановления деятельности Учреждения до начала функционирования Учреждения обычном режиме;

- окончания срока их действия;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по дошкольному Учреждению);
- наличие дисциплинарных взысканий, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.д.;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании дошкольного Учреждения ;
- наличие листов по временной нетрудоспособности;
- в случае нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком;
- в случае нахождения работника в длительном отпуске сроком до одного года;
- если отсутствуют или имеется недостаточное количество средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты в текущем финансовом периоде;
- если при работе существенно изменяются показатели, за которые предусмотрены выплаты стимулирующего характера.

6.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютной величине.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

7.2. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, занимающего должность в соответствии со штатным расписанием, работающего по основному месту работы.

В настоящем Положении предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие и далее), в случае пяти лет непрерывной работы в Учреждении;
- на бракосочетание сотрудника, на свадьбу сына или дочери
- на рождение ребенка сотруднику
- в связи с уходом на пенсию (по старости), в случае пяти лет непрерывной работы в Учреждении;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- смерть работника учреждения (по заявлению близких родственников)
- по состоянию здоровья работника образовательного учреждения (на лечение, операцию, приобретение лекарственных препаратов и т.д.)
- стихийные бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.);

- в связи с трудным материальным положением;
- иные трудные жизненные ситуации и экстраординарные обстоятельства, оказывающие существенные влияния на материальное положение сотрудника.

Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем Учреждения по согласию с представительным органом работников, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может устанавливаться в размере минимальной заработной платы по Тульской области.

Количество выплат материальной помощи работнику в год ненормированное.

7.3. Педагогическим работникам, руководителю, заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом и работающим не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности в Учреждении устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке по основному месту работы за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 рублей и 3000 рублей соответственно.

Педагогическим работникам, руководителю, заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим менее чем на одну ставку в организации, реализующей дополнительные профессиональные программы, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере пропорционально отработанному времени.

Указанные доплаты производятся за одну ученую степень по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Руководителю Учреждения указанные доплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

7.4. Работникам организации один раз в год производится единовременная выплата (пособие на санаторно-курортное лечение) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

Решение о единовременной выплате (пособие на санаторно-курортное лечение) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Учреждения принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

Работникам Учреждения единовременная выплата (пособие на санаторно-курортное лечение) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем Учреждения.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части выплата пособия производится только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Лицам, работающим по совместительству, пособие выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на его получение.

7.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.6. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением № 8 к настоящему Положению к должностному окладу, ставке должностей, отнесенных к 1 квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники».

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Введено в действие 09.01.2025г.

Приложение № 1

к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2»

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
за выслугу лет в организации**

1.Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам организации (за исключением руководителя и заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет включительно	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет включительно	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет включительно	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет включительно	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2.Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации. Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3.Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Учреждении производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2».

4.В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению № 3 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2».

ПОРЯДОК

исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Учреждении;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности;

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее – Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных

учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям); учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных Организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных Организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям Организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных Организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных Организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Работникам Организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

7. Работникам Организаций могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

8. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2»

ПЕРЕЧЕНЬ

**организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж
работников образования (педагогический стаж)**

Наименование организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы;

Наименование организаций	Наименование должностей
	профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ОСОБЕННОСТИ

оплаты труда педагогических работников

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в муниципальных организациях муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей); вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 человек (в городах и рабочих поселках – до 100 человек);

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

1.1. Учителя, преподаватели.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Алексин, осуществляющих образовательную деятельность, на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата:

учителей и преподавателей за работу в другом Учреждении (одного или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению обучающихся на дому в соответствии с медицинским заключением (дистанционном обучении), а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.1.2. Установленная учителям, преподавателям Учреждения при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3.Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится раздельно по полугодиям.

1.1.4.Исчисление оплаты учителей за работу по обучению обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) производится в зависимости от объема их учебной нагрузки два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом.

В учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Оплата за часы преподавательской работы в месяц устанавливается в этом случае путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №2», на объем нагрузки в неделю, взятой в размере 80 процентов от установленной учебной нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оплаты за часы педагогической работы не производится.

1.1.5.В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18. При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется оплата за часы педагогической работы, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

1.1.6.За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

1.1.7.Учителям и преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию,

повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Учреждении(структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2».

При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1.Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательного Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися в заочной форме и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в том же или другом Учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №2», на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, 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).

3.Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся

3.1.За педагогическими и другими работниками Учреждения при направлении их, по согласованию с руководителем Учреждения, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2.Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами исполнительной власти муниципального образования город Алексин и Организациями, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3.Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Учреждении, установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2» для руководителей структурных подразделений.

3.4.Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации, установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2».

ПОРЯДОК
отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда
руководителей и объемные показатели деятельности муниципальных
организаций муниципального образования город Алексин,
осуществляющих образовательную деятельность

1.Отнесение муниципальных организаций города Алексина, осуществляющих образовательную деятельность, к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждениях, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3.При установлении группы по оплате труда руководителей Учреждения контингент обучающихся определяется:

3.1.По общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года.

4.За всеми типами Организаций, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5.Образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи относятся к I группе оплаты труда руководителей.

6.Образовательные организации дополнительного образования относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7.К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников Учреждения, количество обучающихся, сменность работы образовательного Учреждения, наличие структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждения

8.Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в Организации	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную	1 0,5

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
		категорию, высшую квалификационную категорию	1
3.	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
4.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5.	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
6.	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
10.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
11.	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа)	За каждого обучающегося	0,3
12.	Наличие в Организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
15.	Наличие классов (групп), перешедших на	За каждый класс	5

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения		
16.	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
17.	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
18.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
19.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
20.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
21.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
22.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
23.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
24.	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5
25.	Наличие пребывающих в социальных гостиницах Организации	За каждого пребывающего	0,5

9. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6

№ п/ п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Общеобразовательные организации с профильными классами; Организации с наличием групп дошкольного образования	свыше 450	до 450	до 300	
3.	Организации с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; Общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии); Профессиональные образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	
4.	Организации реализующие адаптированные образовательные программы; организации с группами для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа; общеобразовательные организации с дошкольными группами и группами для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; профессиональные образовательные организации-колледжи	свыше 350	до 350	до 300	

Приложение № 6

к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров
должностного оклада руководителя Учреждения**

воспитатель
инструктор по физическому воспитанию
музыкальный руководитель
педагог-психолог
помощник воспитателя
старший воспитатель
учитель - дефектолог
учитель - логопед

Приложение № 7

к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2»

РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в Учреждении

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Дошкольные образовательные организации			
1.1.	Дошкольные образовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	15
1.2.	Дошкольные образовательные организации с группами, в которых реализуются адаптированные образовательные программы	Руководитель организации ¹ , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	10
1.3.	Дошкольные образовательные организации с группами, в которых реализуется инклюзивное обучение	Руководитель организации ¹ , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	15
1.4.	Дошкольные образовательные организации, имеющие группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Руководитель организации ¹ , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	15
1.5.	Дошкольные образовательные организации, имеющие группы оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	Руководитель организации ¹ , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	10
1.6.	Дошкольные образовательные организации, реализующие	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники	10

	дополнительные общеразвивающие программы двух и более направленностей	образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	
--	--	--	--

1 – размер надбавки за специфику работы в Учреждении, руководителю устанавливается независимо от количества классов, групп, отделений.

Приложение № 8

к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2»

КОЭФФИЦИЕНТЫ
почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в организацию

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор или доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, а также другие аналогичные категории обучающихся.	0,044	0,035	0,03

Приложение № 9
к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2»

Показатели для установления персонального повышающего коэффициента работникам
Максимальный размер ППК – 3,0 для всех категорий работников.

Педагогические работники: максимальный размер ППК – до 3,0

	Показатели	коэффициент
1	Участие педагога в работе экспертных комиссий, творческих групп, педагогических советов, наставничество и прочее	до 0,4
2	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе (отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев)	до 0,1
3	Создание начинающим педагогам (молодые специалисты, воспитатели с педагогическим стажем до 3-х лет) условий для оптимизации процесса вхождения в профессию, для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности	до 0,1
4	Работа с детьми в группах раннего возраста: - 1-3 лет	до 0,2
5	Стабильность и динамика освоения: - образовательной программы по результатам педагогической диагностики; - адаптированной образовательной программы дошкольного образования - рабочей программы педагога-психолога для детей 5-7 лет	до 0,4
6	Общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости (ведение сайта учреждения, ответственный по охране труда, общественный инспектор по работе с неблагополучными семьями и семьями находящимися в зоне риска) и прочее.	до 0,4
7	Выполнение муниципального задания в части количественных и качественных показателей	до 0,8
8	Работа с детьми-инвалидами, составление образовательных маршрутов	до 0,1
11	Повышение авторитета и имиджа ДОУ(на муниципальном уровне): личное участие в мастер - классах, открытых мероприятиях, городских мероприятиях, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, работа на образовательном форуме и прочее	до 0,1
12	проведение работ по дополнительным образовательным программам	до 0,4
	ИТОГО	до 3,0

По должности служащий: максимальный размер ППК – до 3,0

1.1.Заместители заведующего по административно-хозяйственной и воспитательно методической работе: максимальный размер ППК – до 3,0

	Показатели	коэффициент
1	Общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости (ведение сайта учреждения, ответственный по охране труда, общественный инспектор по работе с неблагополучными семьями и семьями находящимися в зоне риска, ведение сайта «Навигатор», «Сетевой город.Образование») и прочее.	до 0,5
2	Повышение авторитета и имиджа ДОУ: участие в конкурсах, открытых мероприятиях, семинарах, методических объединениях, и прочее	до 0,5
3	Проведение работ по дополнительным образовательным программам	до 0,3
4	Ответственный за антитеррористическую безопасность здания и территории, по профилактике ГО и ЧС, пожарную безопасность.	до 0,3
	Выполнение обязанностей техника по обслуживанию компьютерной и оргтехники (установка программ, антивирусов, своевременное обслуживание и ремонт АРМ, замена и заправка картриджами в оргтехнике и т.д)	до 0,4
5	Ответственный за настройку и подключение аудио и видеоаппаратуры для организации и проведения дополнительных образовательных услуг с детьми	до 0,2
6	Оперативное оформление и предоставление, сдача отчетности, информации по запросам вышестоящих организаций контролирующих и надзорных органов	до 0,3
7	Руководство городскими методическими объединениями	до 0,2
8	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки.	до 0,3
	ИТОГО	до 3,0

1.2.Специалист по закупкам

	Показатели	Размер коэффициента
1	Сложность и напряженность выполняемой работы (своевременное и качественное заключение договоров, проведение электронных торгов и аукционов)	до 1,0
2	Своевременное и качественное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности, освоение бюджетных средств в полном объеме.	до 1,0
3	Оперативное оформление и предоставление, сдача отчетности, информации по запросам вышестоящих организаций контролирующих и надзорных органов	до 0,4
4	Уровень документооборота превышающий, установленные нормы	до 0,2
5	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,2
6	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки.	до 0,2
	ИТОГО	до 3,0

1.3.Делопроизводитель

	Показатели	Размер коэффициента
1	Сложность, важность выполняемой работы: - качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения - ведение и своевременное подача информации, отчетов о трудовой деятельности сотрудников учреждения (ведение электронных трудовых книжек) - отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	до 1,0
2	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач: - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки - качественный учет контингента воспитанников, ведение документации, электронного документооборота.	до 1,0
3	Напряженность работы и выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных (обслуживание компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов)	до 1,0
	ИТОГО	до 3,0

По профессиям рабочих: максимальный размер ППК – до 3,0

1.1.Помощник воспитателя

	Показатели	Размер коэффициента
1	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	до 0,5
2	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПиН	до 0,5
3	Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5
4	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	до 0,3
5	Выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устранение непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения (отсутствие горячей воды, ремонтные работы и т.д.)	до 0,5
6	Работа с людьми без личных конфликтов	до 0,2
7	Активное участие в режимных моментах (одевание воспитанников на прогулку, сопровождение детей на целевых прогулках и экскурсиях)	до 0,5
	ИТОГО	до 3,0

1.2.Калькулятор

	Показатели	Размер коэффициента
1	Отсутствие замечаний за нарушение правил охраны труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5
2	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	до 0,4
3	Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции	до 0,5
4	Привитие культуры питания среди воспитанников	до 0,6
5	Отсутствие замечаний по ведению документации и качеству принимаемой	до 0,5

	продукции	
6	Наличие конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений и т.п.) по вопросам здоровье-сберегающей среды	до 0,5
		до 0,5
	ИТОГО	до 3,0

1.3.Кастелянша

	Показатели	Размер коэффициента
1	Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии (своевременное писание и соблюдение сроков списания мягкого инвентаря)	до 1,0
2	Рациональное использование энергоресурсов	до 1,0
3	Оперативное выполнение заявок по пошиву и ремонту костюмов, атрибутов для праздников, развлечений, конкурсов.	до 1,0
	ИТОГО	до 3,0

1.4.Кладовщик

	Показатели	Размер коэффициента
1	Своевременное оформление заявок на поставку продуктов питания	до 1,0
2	Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства продуктов	до 0,5
3	Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5
4	Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования	до 0,5
5	Отсутствие замечаний на санитарное состояние складских помещений	до 0,5
	ИТОГО	до 3,0

1.5.Шеф-повар

	Показатели	Размер коэффициента
1	Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5
2	Сохранность хозяйственного инвентаря и оборудования	до 0,5
3	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и прилегающей территории	до 1,0
4	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранение суточных проб	до 1,0
	ИТОГО	до 3,0

1.6.Повар

	Показатели	Размер коэффициента
1	Рациональное использование энергоресурсов	до 1,0
2	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи, соблюдения норм закладки и выхода блюд	до 1,0
3	Отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовленных блюд	до 1,0
	ИТОГО	до 3,0

1.7.Кухонный рабочий

	Показатели	Размер коэффициента
1	Выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устранение непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения (отсутствие горячей воды, ремонтные работы и т.д.)	до 1,0
2	Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5
3	Сохранность хозяйственного инвентаря и оборудования	до 0,5
4	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения	до 0,5
5	Отсутствие замечаний на нарушение правил охран труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5
	ИТОГО	до 3,0

1.8. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, грузчик

	Показатели	Размер коэффициента
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения	до 1,0
2	Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0
3	Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5
4	Отсутствие замечаний на нарушение правил охран труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5
	ИТОГО	до 3,0

1.9. Рабочий по стирке и ремонту одежды

	Показатели	Размер коэффициента
1	Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0
2	Рациональное использование энергоресурсов	до 1,0
3	Отсутствие замечаний на нарушение правил охран труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5
4	Напряженность работы и выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных (активное участие в режимных моментах: одевание воспитанников на прогулку, сопровождение детей на целевых прогулках и экскурсиях)	до 0,5
	ИТОГО	до 3,0

1.10. Уборщик служебных помещений

	Показатели	Размер коэффициента
1	Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5
2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	до 1,0
3	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и прилегающей территории	до 1,0
4	Отсутствие замечаний на нарушение правил охран труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5
	ИТОГО	до 3,0

1.11. Сторож

	Показатели	Размер коэффициента
1	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	до 0,5
2	Оперативность реагирования при выполнении действий по устранению технических неполадок, аварийных и чрезвычайных ситуаций	до 1,5
3	Рациональное использование энергоресурсов	до 0,5
4	Отсутствие замечаний на нарушение правил охран труда, техники безопасности и норм пожарной безопасности	до 0,5
	ИТОГО	до 3,0

1.12. Дворник

	Показатели	Размер коэффициента
1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние прилегающей территории	до 1,0
2	Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения	до 1,0
3	Напряженные условия работы в весенне-осенне-зимний период	до 1,0
	ИТОГО	до 3,0

Приложение № 10
к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2»