

Согласовано  
Начальник Управления общего образования  
Администрации города Обнинска

Т.В.Волнистова

«14» января 2020 года



И.о. заведующего МБДОУ «ЦРР – детский сад «Россиянка»

Приказ № 3 от 13 января 2020 года



Утверждаю  
Т.В. Скиртач

Согласовано  
Председатель Профсоюзной организации



С.А. Хапилова  
13 января 2020 года

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ "ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА -  
ДЕТСКИЙ САД "РОССИЯНКА"  
ГОРОДА ОБНИНСКА**

«Принято»  
На общем собрании трудового коллектива  
протокол № 1 от 13.01.2020

г. Обнинск 2020

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка - детский сад "Россиянка" города Обнинска (далее - Учреждение), реализующего программы дошкольного образования, подведомственного Управлению общего образования Администрации города Обнинска (далее - Положение), определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- соглашения между Министерством образования и науки по Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюзных работников образования по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли;

- Закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» от 06.07.2011 № 163-ОЗ (в действующей редакции) (далее – Закон 163-ОЗ);

- Приказа Министерства образования и наук РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;

- Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских и фармацевтических работников и работников культуры»;

- Закона Калужской области от 27.12.2006 № 272-ОЗ «Об установлении нормативов».

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Установить, что фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения формируется из:

- Средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания Учреждения на 1 января соответствующего финансового года;
- Средства на выплаты компенсационного характера в размере не менее 5 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения;
- Средств на выплаты стимулирующего характера в размере не более 50 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников.

2.2. Фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и работников Учреждения, формируется на текущий финансовый год:

- за счет средств субвенции областного бюджета, в части расходов на оплату труда работников Учреждения, обеспечивающих реализацию программы дошкольного образования, в целях обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования;
- средств местного бюджета на расходы по оплате труда;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения рассчитывается органом местного самоуправления города Обнинска — Управлением общего образования Администрации города Обнинска, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательного учреждения в части финансового обеспечения, по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{об}} + \text{ФОТ}_{\text{мб}},$$

где  $\text{ФОТ}_{\text{об}}$  — часть фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения на оплату труда работников (руководителя, заместителей, педагогических, учебно-вспомогательных, административно-хозяйственных работников), должности которых установлены Перечнем должностей работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих реализацию программы дошкольного образования, в целях обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, утвержденный органом государственной власти Калужской области в сфере образования, формируемая за счет средств субвенции областного бюджета по формуле:

$n$  - количество нормативов;

$N_i$  - норматив по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, устанавливаемый законом Калужской области, в зависимости от возраста детей в группах, вида группы, режима работы группы;

$Y_i$  - среднегодовое количество обучающихся в муниципальном дошкольном образовательном учреждении;

$P$  - поправочный коэффициент для конкретного муниципального дошкольного образовательного учреждения, устанавливаемый нормативным правовым актом органов местного самоуправления в зависимости от объема предоставляемых образовательных услуг;

$D$  - доля фонда оплаты труда, определенная в нормативе.

ФОТмб — часть фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения на оплату труда иных работников, не включенных в перечень должностей формируемая за счет средств местного бюджета.

2.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения, предусматриваемый в областном бюджете, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации муниципального учреждения или сокращения объемов предоставляемых им муниципальных услуг.

2.5. В фонд оплаты труда (ФОТ) могут включаться выплаты из местного бюджета в соответствии с локальными нормативными актами Администрации города Обнинска, с учетом выделенного финансирования на эти цели в соответствии с планами финансово-хозяйственной деятельности.

2.6. В фонд оплаты труда могут включаться выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности образовательного учреждения в случае ведения данным учреждением платной деятельности, регламентированной внутренними локальными актами.

2.7. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания образовательного учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с действующим законодательством.

### **3. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Оплата труда заместителей руководителя, работников Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

$$O_t = O + KM + CT, \text{ где:}$$

O<sub>t</sub> - размер оплаты труда работника;

O - оклад работника;

KM - выплаты компенсационного характера;

CT - выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов работников учреждения (O) определяются по формуле:

$$O = BO \times K1 \times K2 \times K3, \text{ где:}$$

BO - базовый оклад (Приложение 1 к настоящему Положению), размеры базовых окладов работников учреждения индексируются законом Калужской области.

K1 - повышающий коэффициент по учреждению;

K2 - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

K3 - повышающий коэффициент по занимаемой должности.

K1 - для категории работников, работающих в учреждении, расположенном в городском населенном пункте устанавливается повышающий коэффициент по учреждению в размере 1,0 (на основании положений Закона N 163-ОЗ).

K2 - устанавливается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам (в соответствии с Законом № 163-ОЗ).

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются работникам учреждения в размере:

при наличии высшей квалификационной категории - 1,35;

при наличии первой квалификационной категории - 1,18;

при наличии второй квалификационной категории или подтвердившим соответствие занимаемым ими должностям по результатам аттестации - 1,09;

прочим категориям работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере - 1,0.

Сроки действия квалификационной категории для педагогических работников:

1) при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория – 5 лет;  
2) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, в целях материальной поддержки педагогических работников:

- в случае истечения у педагогического работника срока действия категории за один год до наступления права назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- в случае нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, при истечении срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

КЗ - устанавливается работникам учреждения по занимаемой должности в размере - 1,0 (Приложение 3 к Закону N 163-ОЗ).

Базовый оклад (БО) работников учреждения определяется с учетом квалификационного уровня по профессии (должности) в соответствии с правовыми актами федерального органа исполнительной власти.

3.3. Размер оплаты труда заместителей руководителя Учреждения определяется по формуле:

$$\text{Отзр} = \text{Озр} + \text{КМ} + \text{СТ},$$

где Отзр - размер оплаты труда заместителя руководителя;

Озр - оклад заместителя руководителя;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается работодателем на 10-50 процентов ниже оклада руководителя этой организации.

#### **4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



4.2. Условия и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя, работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

5.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда заместителей руководителя и работников Учреждения.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- доплаты отдельным категориям работников;
- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты.

5.3. Условия применения и размеры стимулирующих выплат.

5.3.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются в процентах или в абсолютном значении к окладу работникам, работающим в Учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного.

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются на определенный срок, но не более 1 года и утверждается приказом заведующего.

5.3.2. Надбавка за ученую степень устанавливается заместителям руководителя и работникам, работающим в Учреждении, в соответствии с [Законом](#) Калужской области от 09.10.1998 N 17-ОЗ "О науке и научно-технической деятельности в Калужской области".

5.3.3. Отдельным категориям работников организаций устанавливаются следующие доплаты:

5.3.3.1. Доплата заместителям руководителя и работникам организаций:

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а у педагогических работников - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - в размере 3000 рублей в месяц;

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, - в размере 1500 рублей в месяц;

- награжденным государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации), ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации, Благодарности Министерства просвещения Российской Федерации), нагрудными знаками "Почетный кинематографист России", "За достижения в культуре", "Отличник здравоохранения" и "Отличник физической культуры и спорта", нагрудными значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", "Отличник кинематографии СССР", значком Министерства культуры СССР "За отличную работу", нагрудным знаком Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации "За высокие достижения", - в размере 1000 рублей в месяц.

Работникам организаций, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

5.3.3.2. Доплата молодым специалистам, работающим в организации, устанавливается в размере 20 процентов от оклада.

Для целей настоящего Закона молодым специалистом считается выпускник организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в организацию и занимающий должность, относящуюся к:

- профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня";
- профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня";
- профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;
- профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений;
- профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

5.3.4. Премирование за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ заместителей руководителя и работников Учреждения производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

Премирование за качество и результативность выполняемых работ производится ежемесячно в твердой сумме по приказу руководителя Учреждения на основе разработанных Комиссией критериев по каждой группе должностей (Приложение 3 к настоящему Положению).

Другие виды премирования по результатам работы производятся по приказу руководителя Учреждения в твердой сумме с учетом мнения Комиссии.

Размеры премии по результатам работы заместителю руководителя, работникам Учреждения могут быть уменьшены по следующим основаниям:

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- иные случаи в зависимости от специфики работы по должности, профессии, специальности.

Премия по результатам работы заместителю руководителя, работникам Учреждения

**не выплачивается полностью за:**

- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение обязанностей по трудовому договору и приказов по Управлению общего образования Администрации города);
- некорректное отношение к воспитанникам, родителям и коллегам, повлекшее за собой моральный ущерб пострадавшей стороне, а также в случае обоснованных жалоб родителей на работу Учреждения;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- за совершение действий, повлекших за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения.

Все случаи лишения премии рассматриваются Комиссией в индивидуальном порядке и оформляются приказом руководителя Учреждения на основании протокола заседания Комиссии с указанием причин невыплаты премий.

5.3.5. К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами и другие выплаты, установленные в соответствии с законодательством.

50-летие со дня рождения - 5 000 руб.

55-летие со дня рождения - 5 000 руб.

60-летие со дня рождения - 5 000 руб.

- выплаты к праздничным датам (статья 112 ТК РФ) и профессиональным праздникам - до 20 000 руб.

Решение о поощрительных выплатах оформляется приказом руководителя Учреждения на основании протокола заседания Комиссии.

## **6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1. Размер оплаты труда руководителя учреждения определяется по формуле:  
 $Отр = Ор + КМ + СТ,$

где Отр - размер оплаты труда руководителя,

Ор - оклад руководителя,

КМ - компенсационные выплаты,

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Размер оклада руководителя (Ор) определяется по формуле:

$Ор = СЗП \times 1,5,$

где СЗП — средняя заработная плата работников учреждения, занимающих должности, отнесенные:

- к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

1,5 — повышающий коэффициент руководителю учреждения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размеров оклада руководителя образовательного учреждения определяется согласно Закона N 163-ОЗ в действующей редакции.

6.2. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательного учреждения.

6.3. Порядок и условия применения стимулирующих и поощрительных выплат руководителю учреждения устанавливается органом местного самоуправления города Обнинска — Управлением общего образования Администрации города Обнинска, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательного учреждения в части финансового обеспечения.

6.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается органом местного самоуправления города Обнинска — Управлением общего образования Администрации города Обнинска, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательного учреждения в части его финансового обеспечения.

6.5. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения производятся на основании заключенного с руководителем учреждения трудового договора, а также муниципальных нормативных правовых актов города Обнинска.

## **7. ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ**

7.1. При наличии в штатном расписании вакансий, руководитель учреждения может привлекать работников для исполнения трудовых обязанностей в порядке совместительства, как собственных работников учреждения, так и сторонних работников.

7.2. В соответствии со ст. 282 ТК РФ - совместительством в учреждении считается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

7.3. В трудовом договоре с работником по совместительству работодатель указывает на то, что выполняемая им работа является «совместительством».



7.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х (четырёх) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течении одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

7.5. В отношении педагогических работников при оформлении работ по совместительству работодатель руководствуется трудовым законодательством РФ, в том числе Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

## **8. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

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

8.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в действующей редакции).

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

8.4. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, ежегодно проводится тарификация педагогических работников учреждения на начало учебного года — 1 сентября.

Для проведения тарификации педагогического персонала в муниципальном образовательном учреждении создается тарификационная комиссия из числа самих работников учреждения (далее – Комиссия).

Комиссия по проведению тарификации в учреждении создается, изменяется и реорганизуется приказом руководителя учреждения и согласовывается профсоюзным комитетом.

Комиссия учреждения руководствуется и использует в своей работе действующее законодательство и другие нормативные правовые акты. Комиссия формируется с целью рассмотрения вопросов, связанных с тарификацией работников учреждения на начало учебного года со сроком полномочий на один учебный год. Комиссия назначается в составе не менее 5-ти представителей работников образовательного учреждения, работающих на постоянной основе.

Полномочия Комиссии:

- составляет тарификационный список;

- проверяет документы об образовании, стаж работы по специальности педагогических работников, наличие квалификационной категории, прохождения аттестации, в соответствии с которыми педагогам устанавливаются коэффициенты внутри должностных различий, учебные планы, проекты распределения педагогических нагрузок на предстоящий учебный год;

- устанавливает педагогическим работникам ставки заработной платы на учебный год в соответствии с Положением об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка - детский сад "Россиянка" города Обнинска, комплектованием воспитанников, учебным планом;

- уведомляет каждого педагога о его нагрузке и разрешает конфликтные ситуации в случае несогласия с предоставляемой нагрузкой;

- вносит, при необходимости, дополнения и изменения в тарификационную документацию;

- оформляет результаты проведения тарификационных процедур в соответствии с действующим законодательством.

Тарификация проводится Комиссией на основании следующих документов и содержащихся в них сведениях:

- приказ о создании тарификационной комиссии;

- сведения о комплектовании групп;

- учебный план;

- сведения об уровне образования педагогических работников;

- сведения о педагогическом стаже;

- сведения о наличии у педагогических работников квалификационной категории, соответствия занимаемой должности (включая коэффициент за квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности);

- графики работ педагогических работников (педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, старший воспитатель, учитель-логопед);

- штатное расписание.

8.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (1 сентября текущего учебного года). Результаты работы тарификационной комиссии Учреждения отображаются в тарификационном списке. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября и утверждается заведующим Учреждения.

8.6. Объем учебной нагрузки, установленной при проведении ежегодной тарификации, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом с педагогическим работником.

8.7. В тарификационные списки, составленные на основании всех имеющихся данных, включаются:

- педагоги, работающие по основному месту работы, в том числе находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- педагоги, работающие на условиях совместительства.

- нераспределенные часы учебной нагрузки из-за недостатка педагогических работников (вакансии).

- Тарификационный список заполняется по каждой должности (профессии).

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в учреждении, отражается отдельными строками по каждой должности (профессии) в тарификационном списке. Вакантные должности (профессии рабочих), где они имеются, также отражаются в тарификационном списке.

8.8. Учебная нагрузка педагога в начале учебного года должна сохраняться до конца учебного года. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объем учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

8.9. По инициативе администрации учреждения, установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки, не может быть уменьшен в течение года, за исключением случаев уменьшения часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

8.10. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласия работника не требуется в следующих случаях:

- в случае временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72.2 ТК РФ) (замещение отсутствующего педагога);
- при восстановлении на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- при возвращении на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

8.11. Локальные нормативные акты учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, в которых отражаются вопросы определения учебной нагрузки педагогических работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа). (Приложение № 2 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601).

8.12. Дополнительная оплата труда руководителя, заместителя руководителя, работников учреждения, ведущих педагогическую работу помимо основной работы в муниципальном образовательном учреждении, производится на основании проведенной тарификации.

8.13. Педагогическая работа с дополнительной оплатой, а так же работа сверх установленной нормы педагогической работы за ставку заработной платы в том же образовательном учреждении для педагогических работников не считается совместительством (Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

8.14. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, Для этих целей, в тарификации расчет должностных окладов педагогических работников производится с учетом коэффициентов, рассчитанных как отношение фактически определенного объема часов педагогической работы работнику . При этом учитывается комплектование воспитанников и учебного плана к объему учебных часов, установленных за ставку заработной платы по должностям педагогических работников. Все это производится на основании приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы, за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников.

8.15. Трудовые споры педагогических работников с администрацией учреждения по вопросам учебной нагрузки рассматривается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством в комиссии по трудовым спорам, создаваемой в учреждении, и (или) в судебном порядке.

**Размеры базовых окладов работников**  
(установлены Приложением N 2 к Закону N 163-ОЗ)

N п/п	Профессиональная квалификационная группа /квалификационный уровень <*>	Размеры базовых окладов, руб.
1	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	7220
	2 квалификационный уровень	7420
2	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	7588
	2 квалификационный уровень	8306
	3 квалификационный уровень	9030
	4 квалификационный уровень	9507
3	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	7359
	2 квалификационный уровень	7563
4	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	7735
	2 квалификационный уровень	8306
	3 квалификационный уровень	9030
	4 квалификационный уровень	9747
	5 квалификационный уровень	10106
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень	9747
	2 квалификационный уровень	10106
	3 квалификационный уровень	10832
	4 квалификационный уровень	11556
	5 квалификационный уровень	12175
6	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
	1 квалификационный уровень	12509
	2 квалификационный уровень	13341
	3 квалификационный уровень	15009
7	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	7735
8	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	1 квалификационный уровень	8306
	2 квалификационный уровень	9030
9	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1 квалификационный уровень	9748
	2 квалификационный уровень	10106

	3 квалификационный уровень	10832
	4 квалификационный уровень	11556
10	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	1 квалификационный уровень	12509
	2 квалификационный уровень	13341
	3 квалификационный уровень	15009
11	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (для государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования)	
	1 квалификационный уровень	10106
	2 квалификационный уровень	10832
	3 квалификационный уровень	11556

Примечание:

<\*> Квалификационный уровень определяется в соответствии с правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере труда.



**Закрепление в положении об оплате труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

<i>Должность, по которой установлена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</i>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель: преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)

**Критерии за качество и результативность выполняемых работ  
по каждой группе должностей**

<i>Качественный показатель</i>	<i>Оценочный показатель</i>	<i>Размер выплаты*</i>
<b>1. Заместитель заведующего по воспитательной работе; старший воспитатель</b>		
1.1 Эффективная деятельность по сохранению контингента воспитанников.	Посещаемость	до 15 000 рублей
1.2. Высокий уровень организации и контроля образовательно-воспитательной работы	Результаты методической работы	до 35 000 рублей
1.3 Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной работе, по итогам работы за учебный год, за текущий период.	Результаты акта приемки учреждения, по факту	до 15 000 рублей
1.4 Результаты деятельности Учреждения в городских конкурсах и мероприятиях	По факту	до 20 000 рублей
1.5 Подготовка педагогов, получивших квалификационную категорию	По факту	до 20 000 рублей
1.6. Отсутствие фактов травматизма воспитанников	По факту	до 20 000 рублей
1.7. Ведение сайта учреждения	По факту	до 10 000 рублей
1.8. Ведение общественной работы (работа в комиссиях)	По факту	до 5 000 рублей
1.9.Исполнение обязанностей, не входящих в должностные обязанности (уборка кабинета; работа контрактного управляющего)	По факту	до 10 000 рублей
1.10.Организация и проведение семинаров, вебинаров на муниципальном уровне	По факту	до 15 000 рублей
1.11.Организация работы ДОУ в чрезвычайной или аварийной ситуации.	По факту	до 5 000 рублей
<b>2. Педагогические работники: воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</b>		
2.1 Активное участие педагога в методической работе лично или подготовка и участие воспитанников Учреждения на уровне Учреждения, города, района, РФ.	Наличие сертификата, отзыва, справки, приказа, диплома, грамоты, благодарности и др.	до 15 000 рублей
2.2 Сложность контингента воспитанников (группы комбинированной направленности, разновозрастные группы, превышение плановой наполняемости)	По факту, ежемесячно	до 20 000 рублей
2.3 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности	По факту	до 10 000 рублей
2.4 Обеспечение комплексной безопасности участников образовательного процесса и отсутствие случаев травматизма	По факту	до 15 000 рублей
2.5. Высокое качество организации и реализации образовательного процесса, положительные отзывы участников образовательного процесса, положительная динамика в уровне индивидуального развития воспитанников	По факту	до 15 000 рублей

2.6 Активное проведение мероприятий по снижению заболеваемости и укреплению здоровья детей.	По итогам работы за месяц	до 15 000 рублей
2.7 Выполнение ролей в утренниках, досугах, развлечениях, детских праздниках. За актерское мастерство.	По факту	до 15 000 рублей
2.8 Участие работников в проведении ремонтных работ собственными силами, осуществление работниками иных работ, направленных на улучшение внешнего вида учреждения	По факту	до 20 000 рублей
2.9 Работа по сохранению и развитию материальной базы дошкольного образовательного учреждения, созданию психолого-педагогических условий для реализации ОП ДО	По факту	до 20 000 рублей
2.10 Отсутствие задолженности по родительской плате за уход и присмотр за ребенком за предыдущий месяц .	По факту	до 20 000 рублей
2.11 За наставничество молодого специалиста, или вновь принятого на работу в Учреждение педагогического работника	По факту	до 15 000 рублей
2.12.Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной работе, по итогам работы за учебный год, за текущий период.	Результаты акта приемки учреждения, по факту	до 10 000 рублей
2.13 Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	По факту	до 20 000 рублей
<b>3. Помощники воспитателя</b>		
3.1 Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг	По факту	до 15 000 рублей
3.2 За активное и результативное участие в мероприятиях по снижению заболеваемости и укреплению здоровья детей .	По факту	до 10 000 рублей
3.3. Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной работе, по итогам работы за учебный год, за текущий период	Результаты акта приемки учреждения, по факту	до 10 000 рублей
3.4 Обеспечение экономии водопотребления, энергопотребления	По факту	до 5 000 рублей
3.5 Создание благоприятной и положительной атмосферы при осуществление функций по присмотру и уходу за детьми	По факту	до 5 000 рублей.
3.6 Активное участие в озеленении и уборке территории для прогулок детей	По факту	до 10 000 рублей
3.7 За индивидуальный подход к детям при осуществлении функции по присмотру и уходу за детьми, направленный на быструю адаптацию ребенка к посещению Учреждения	По факту	до 15 000 рублей
3.8. Сопровождение группы детей на занятия	По факту	до 5 000 рублей

(бассейн, физкультурный зал, кабинеты специалистов); сопровождение детей на прогулку и с прогулки подгруппами		
3.9. Помощь воспитателям в подготовке НОД	По факту	до 5 000 рублей
<b>4. Прочие работники (заведующий хозяйством, инспектор по кадрам, уборщик служебных помещений, кладовщик, кастелянша, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, плотник, повар)</b>		
4.1. Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной кампании, по итогам работы за учебный год, за текущий период	Результаты акта приемки учреждения, по факту	до 20 000 рублей
4.2. Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб от потребителей услуг	По факту	до 10 000 рублей
4.3. Уборка своих кабинетов; помощь в одевании и раздевании детей младшего возраста на прогулку и с прогулки	По факту	до 5 000 рублей
4.4. За высокую оценку бракеражной комиссией качества приготовляемой пищи .	По факту	до 30 000 рублей
4.5. За рациональный и бережный подход к технологическому оборудованию, к расходованию материальных запасов и продуктов в процессе приготовления пищи и мытья использованной посуды	По факту	до 15 000 рублей
4.6. Организация работы по оперативному взаимодействию с поставщиками в соответствии с заключенными договорами	По факту	до 20 000 рублей
4.7. Качественная работа с документацией	По факту	до 20 000 рублей
4.8. Активное участие в озеленении территории	По факту	до 10 000 рублей
4.9. Обеспечение экономии энергопотребления	По факту	до 20 000 рублей
4.10. Создание атмосферы комфорта и чистоты в Учреждении и прилегающей территории	По факту	до 10 000 рублей
4.11. Эффективное и качественное выполнение работы по обеспечению комплексной безопасности в Учреждении и прилегающей территории во время нахождения в Учреждении воспитанников и круглосуточно	По факту	до 10 000 рублей
4.12. Обеспечение контроля за качественной подготовкой и организацией ремонтных работ	По факту	до 15 000 рублей
4.13. Сохранность имущества, инвентаря, оснащения, оргтехники, отсутствие поломок по вине работника.	По факту	до 5 000 рублей
4.14. Участие в общественных мероприятиях (субботники, уборка снега, сбор листьев, выступление на утренниках)	По факту	до 5 000 рублей
4.15. Замена отсутствующего сотрудника	По факту	до 3 000 рублей
4.16. Качественное и своевременное выполнение заявок	По факту	до 2 000 рублей
4.17. За работу, не входящую в должностные обязанности (изготовление пособий, мебели, малых форм)	По факту	до 10 000 рублей
4.18. Покос и уборка травы, покраска малых форм, очистка бордюров от снега	По факту	до 5 000 рублей
4.19. Полив территории, уход за цветниками, обрезка сухостоя	По факту	до 3000 рублей

4.20. Своевременное реагирование и оповещение должностных лиц учреждения в случае возникновения чрезвычайной, либо аварийной ситуации	По факту	до 2 000 рублей
4.21. Содержание и ремонт костюмов и атрибутов в костюмерной	По факту	до 3000 рублей
4.22. Отсутствие замечаний проверяющих	По факту	до 1 000 рублей
4.23. Ведение общественной работы (участие в комиссиях)	По факту	до 5 000 рублей
4.24. Образцовое содержание мастерской и сохранное содержание инструментов	По факту	до 5 000 рублей
4.25. Соблюдение охраны труда и техники безопасности, а также трудовой дисциплины	По факту	до 2 000 рублей
4.26. Выполнение ответственных поручений администрации, влияющих на имидж учреждения	По факту	до 4 000 рублей

\* Каждый пункт премирования ограничен предельной суммой в денежном выражении. Распределение стимулирующих выплат производится ежемесячно в пределах выделенного финансирования.