

**СОГЛАСОВАНО**

Начальник Управления общего образования  
Администрации города Обнинска  
/Волнистова Т.В.

01.01.2020г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МБДОУ "ЦРР -  
детский сад №6 "Звездочка"  
/Шалимова С.А.

01.01.2020г.



**СОГЛАСОВАНО**

председатель профсоюзной организации  
/Ерохина Е.В.

01.01.2020г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

работников МБДОУ "Центр развития ребенка -  
детский сад №6 «Звездочка» города Обнинска

г. Обнинск  
2020г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников *Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка - детский сад №6 "Звездочка" города Обнинска* (далее – Положение) устанавливает применяемую систему оплаты труда (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера (систему премирования) для работников *Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка - детский сад №6 "Звездочка" города Обнинска* (далее – МБДОУ) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными правовыми актами, локальными нормативными актами Работодателя с учетом положений:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Закона Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» от 06.07.2011 N 163-ОЗ (в действующей редакции) (далее - Закон N163-ОЗ);
- Закона Калужской области от 27.12.2006 N 272-ОЗ "Об установлении нормативов" (в действующей редакции);
- 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);
- методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций;
- Соглашения между Министерством образования и науки по Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников образования по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли (направленных Письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»);
- Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

1.3. Настоящее Положение, устанавливающее систему оплаты труда работников МБДОУ, принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором с работником, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения. Условия оплаты труда работников МБДОУ, определенные настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Заработная плата работников МБДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, 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 учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

О предстоящих изменениях условий трудового договора с работником, связанных с изменением системы оплаты труда в учреждении, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.6. Применяемая система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;
- мнения представительного органа работников учреждения;
- настоящего Положения.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основании закона Калужской области от 06.07.2011 года №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» (в действующей редакции) с учетом квалификационных групп по должностям и профессиям.

1.8. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников МБДОУ устанавливается главным распорядителем бюджетных средств на текущий финансовый год с учетом объема выделенных средств на текущий год:

- из средств субвенции областного бюджета в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников учреждения, иных расходов, устанавливаемых законодательством Калужской области;
- из средств местного бюджета на создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми;

Отдельным категориям работников могут быть установлены доплаты из средств местного бюджета на определенный срок на основании Постановлений Администрации г. Обнинска.

1.9. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях.

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

1.11. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения подлежит согласованию с начальником Управления общего образования Администрации города Обнинска, выборным органом первичной профсоюзной организации, и утверждается приказом руководителя данного учреждения.

1.12. Дополнения и (или) изменения настоящего Положения могут быть приняты, как в форме отдельных дополнений и (или) изменений, так и в новой редакции.

1.13. Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе и на совместителей.

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

2.1. Установить, что фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения, за счет средств субвенции областного бюджета и средств местного бюджета, 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, согласованного в порядке, установленном Постановлением Администрации города Обнинска от 11 января 2011 года N 1-п «Об утверждении положения о контроле за деятельностью муниципальных организаций города Обнинска».
- средства на выплаты компенсационного характера в размере не менее 5 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников образовательного учреждения;
- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не более 50 процентов от средств на оплату окладов руководителя, заместителей руководителя и работников образовательного учреждения.

2.2. 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, в соответствии с законом Калужской области от 06.07.2011 года №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» (в действующей редакции).

2.3. 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.

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

2.5. 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.

2.6. 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 и компенсационного 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 образовательного учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

$O_T = O + KM + CT$ , где

$O_T$  - размер оплаты труда работника;

$O$  - оклад работника;

$KM$  - выплаты компенсационного характера;

$CT$  - выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов работников учреждения ( $O$ ) определяются по формуле:

$O = BO \times K1 \times K2 \times K3$ , где

$BO$  - базовый оклад (определяется на основании Приложения №1 Закона N 163-ОЗ (в действующей редакции)); 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 N163-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, независимо от перерывов в работе - сроки действия квалификационной категории сохраняются с учетом перерывов в работе;
- 3) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым

совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, применяется в соответствии с Приложением № 2.

В целях материальной поддержки педагогических работников:

- 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;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

КЗ - устанавливается работникам учреждения по занимаемой должности в размере - 1,0 (на основании положений п.3 Приложения № 3 к Закону N163-ОЗ "Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к базовым окладам работников организаций").

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

#### **4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МБДОУ**

4. Компенсационные выплаты работникам учреждения (КМ) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Средства на выплаты компенсационного характера устанавливаются в размере, установленном положениями Закона N163-ОЗ от средств на оплату окладов работников учреждения.

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 в соответствии с законодательством РФ.

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

- при совмещении профессий (должностей),
- расширении зон обслуживания,
- увеличении объема работы, в том числе от приносящей доход деятельности 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.

4.1.3. Иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.4. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами заведующего в соответствии с законодательством в процентах к окладу или в абсолютном значении.

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

## **5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МБДОУ**

5. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения (СТ) применяются в целях материального поощрения труда руководителя, заместителей руководителя и работников учреждения. Средства на выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере, установленном положениями Закона N163-ОЗ от средств на оплату окладов работников учреждения.

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

### **5.1.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы (Приложение №1)**

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается в процентах или в абсолютном значении к окладу работникам образовательного учреждения в соответствии с коллективным договором, другими нормативными локальными актами работодателя, принятыми с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается на определенный срок, но не более 1 года.

Размер доплаты работникам Учреждения за сложность и (или) напряженность выполняемой работы определяется решением комиссии по стимулированию, формируемой на общем собрании коллектива Учреждения (далее — Комиссия). Состав Комиссии, регламент ее работы утверждаются приказом руководителя Учреждения. Результаты работы комиссии оформляются приказами руководителя по Учреждению.

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы работникам Учреждения является поощрением напряженного качественного труда при выполнении ими обязанностей по трудовому договору, носит стимулирующий характер, производится ежемесячно при начислении заработной платы. В случае некачественного исполнения работниками должностных обязанностей, наличии замечаний от контролирующих органов, руководитель Учреждения по согласованию с Комиссией может своим приказом уменьшать размер доплаты за сложность и (или) напряженность.

### **5.1.2. Надбавка за ученую степень**

Надбавка за ученую степень устанавливается руководителю и работникам образовательного учреждения в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 № 17-ОЗ «О науке и научно-технической деятельности в Калужской области» (в действующей редакции).

### **5.1.3. Доплаты отдельным категориям работников**

Отдельным категориям работников учреждения устанавливаются следующие доплаты:

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, название которых начинается со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а у педагогических работников — профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, в размере — 3000 руб.;

- которым присвоены почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, - в размере 1500 рублей в месяц;
- награжденными государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ, благодарности Министерства образования и науки РФ), нагрудным знаком «Отличник народного просвещения», - в размере 1000 рублей в месяц.

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

- Доплата молодым специалистам, работающим в учреждении, устанавливается в размере 20 процентов от оклада.

В соответствии с положениями Закона N 163-ОЗ, 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 учреждение 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.

#### **5.1.4. Премии по результатам работы**

(Приложение №2)

Премирование по результатам работы 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.

- за качество и результативность выполненных работ (приложение №2)
- за выполнение особо важных или срочных работ — до 5 000 рублей,
- за инициативный подход к выполняемой работе — до 5 000 рублей,

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 №2).

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, работников 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 стороны, 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.
- можно установить иные случаи в зависимости от специфики работы по должности, профессии, специальности.

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

### **5.1.5. Поощрительные выплаты**

К поощрительным относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами и другие выплаты, установленные в соответствии с законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительского органа работников учреждения.

50-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 3000 руб.

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

## **6. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

6.1 Решение об оказании материальной помощи заместителю руководителя, работникам Учреждения принимается руководителем Учреждения.

6.2. Материальная помощь предоставляется по заявлению заместителя руководителя, работников Учреждения на имя руководителя Учреждения и оформляется приказом данного руководителя.

6.3 Основания для выплаты материальной помощи:

- на лечение в случае длительной болезни, при наступлении несчастного случая;
- при наступлении смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители);
- в случае рождения ребенка, регистрации брака.

Материальная помощь заместителю руководителя, работникам Учреждения оказывается за счет средств Учреждения.

## **7. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

7.1. 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 Приложению N 2 Закона N163-ОЗ в действующей редакции.

7.2. Оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается работодателем на 10-50 процентов ниже оклада руководителя данного учреждения.

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

Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя устанавливаются работодателем в соответствии трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. Порядок и условия премирования заместителя руководителя учреждения устанавливается локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительского органа работников образовательного учреждения.

Порядок и условия применения стимулирующих и поощрительных выплат руководителю учреждения устанавливается органом местного самоуправления города Обнинска, выполняющим функции и полномочия Учредителя образовательного учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается органом местного самоуправления города Обнинска, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательного учреждения.

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

## **8. ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ**

8.1. 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.

8.2. 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.

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

8.4. 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).

8.5. 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".

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

9.1. 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.

9.2. 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).

9.3. 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.

9.4. 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, прохождение 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 №6 "Звездочка" 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.

9.5. 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.

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

9.7. 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.

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

9.9. 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.

9.10. 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.

9.11. 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).

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

9.13. 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»).

9.14. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной работы. Для этих целей, в тарификации расчет должностных окладов педагогических работников производится с учетом коэффициентов, рассчитанных как отношение фактически определенного объема часов педагогической работы по работнику на основании комплектования воспитанников и учебного плана к объему учебных часов, установленных за ставку заработной платы по должностям педагогических работников 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».

9.15. 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.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка – детский сад № 6 "Звездочка" города Обнинска  
(МБДОУ «ЦРР - детский сад № 6 «Звездочка») 249037 Калужская обл., г. Обнинск, ул. Курчатова, д. 8а.  
Тел. (484) 396-11-26 E-mail: [sad-obninsk@yandex.ru](mailto:sad-obninsk@yandex.ru) ИНН/КПП: 4025074266/ 402501001 ОГРН  
1034004201087

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**

**к Положению «О системе оплаты труда работников  
МБДОУ «ЦРР – детский сад №6 «Звездочка»**

**Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы**

<b>должность</b>	<b>%- полученная сумма</b>
<b>I. Педагогический персонал</b>	
старший воспитатель	до 40% от должностного оклада
учитель-логопед	до 30% от должностного оклада
воспитатель	до 40% от должностного оклада
музыкальный руководитель	до 40% от должностного оклада
инструктор по физической культуре	до 40% от должностного оклада
<b>II. Учебно-вспомогательный персонал</b>	
помощник воспитателя	до 80% от должностного оклада
<b>III. Младший обслуживающий персонал</b>	
повар	до 100% от должностного оклада
машинист по стирке и ремонту спец. одежды 2-ого разряда	до 90% от должностного оклада
уборщик служебных помещений	до 90% от должностного оклада

сторож	до 90% от должностного оклада
рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	до 90% от должностного оклада
секретарь	до 90% от должностного оклада
заведующий хозяйством	до 100% от должностного оклада
кладовщик	до 90% от должностного оклада
специалист по закупкам	до 90% от должностного оклада



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
 «Центр развития ребенка – детский сад № 6 "Звездочка" города Обнинска  
 (МБДОУ «ЦРР - детский сад № 6 «Звездочка») 249037 Калужская обл., г. Обнинск, ул. Курчатова, д. 8а.  
 Тел. (484) 396-11-26 E-mail: [sad-obninsk@yandex.ru](mailto:sad-obninsk@yandex.ru) ИНН/КПП: 4025074266/ 402501001 ОГРН 1034004201087

## ПРИЛОЖЕНИЕ №2

### к «Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР-детский сад №6 «Звездочка»

#### Премии по результатам работы

Качественный показатель	Оценочный показатель	Размер выплаты
<b>I. Старший воспитатель, педагоги - специалисты</b>		
1. Эффективная деятельность по сохранению контингента воспитанников.	Анализ посещаемости	до 25 000 рублей.
2. 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 30 000 рублей.
3. Систематический мониторинг качества реализации основной образовательной программы МБДОУ, эффективности выполнения основных задач годового плана.	Анализ планируемых результатов освоения программы	до 20 000 рублей
4. Позитивные результаты деятельности по развитию педагогического творчества, организации и проведению методической работы по вопросам повышения качества дошкольного образования.	По факту	до 20 000 рублей
5. Внедрение инновационных технологий и методик в педагогический процесс.	По факту	до 25 000 рублей
6. Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства.	По факту	до 15 000 рублей
7. Участие в работе профессиональных объединений, ассоциаций, сообществ.	По факту	до 15 000 рублей
<b>II. Педагогические работники (воспитатели, педагоги - специалисты)</b>		
1. Активные участия педагогов в работе по повышению профессионального мастерства	Наличие сертификата, отзыва, справки, приказа, диплома, благодарности и др.	до 17 000 рублей

2. Обеспечение комплексной безопасности участников образовательного процесса и отсутствие случаев травматизма	По факту	до 20 000 рублей
3. Реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной направленности	По результатам анализа заболеваемости	до 20 000 рублей
4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности	По факту	до 30 000 рублей
5. Обеспечение психолого-педагогических условий для развития детей с особыми образовательными потребностями.	По факту,	до 35 000 рублей
6. Разработка и внедрение индивидуальных коррекционно-образовательных программ для детей с особыми образовательными потребностями	По факту	до 30 000 рублей
7. Систематический мониторинг качества реализации индивидуальных коррекционно-образовательных программ для детей с особыми образовательными потребностями	По факту	до 20 000 рублей
8. Подготовка воспитанников к участию в конкурсах, совместных творческих, исследовательских проектах, спортивных соревнованиях (на уровне ДОУ, городском, региональном, всероссийском).	По факту	до 25 000 рублей
9. Внедрение и распространение передового педагогического опыта в информационном пространстве (ДОУ, сайт ДОУ, СМИ)	По факту	до 15 000 рублей
10. Создание обогащённой предметно-развивающей среды.	По факту	до 15 000 рублей
11. Обеспечение качества взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников.	По факту	до 17 000 рублей
12. Выполнение ролей в утренниках, досугах, развлечениях, детских праздниках. За актерское мастерство.	По факту	до 12 000 рублей
13. Активное участие в общественной жизни учреждения	По факту	до 12 000 рублей

14. Работа по сохранению и развитию материальной базы дошкольного образовательного учреждения	По факту	до 10 000 рублей
15. Высокое качество кружковой и досуговой деятельности	По факту	до 15 000 рублей
16. За отсутствие задолженности по родительской плате за уход и присмотр за ребенком за предыдущий месяц .	По факту	до 10 000 рублей
17. За наставничество молодого специалиста, или вновь принятого на работу в Учреждение педагогического работника.	По факту	до 12 000 рублей
<b>III. Учебно-вспомогательный персонал</b>		
1. Эффективное участие в образовательном процессе учреждения	По факту	до 10 000 рублей
2. Активное и результативное участие в мероприятиях по снижению заболеваемости и укреплению здоровья детей .	По факту	до 15 000 рублей
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.
4. Создание благоприятной и положительной атмосферы при осуществление функций по присмотру и уходу за детьми	По факту	до 10 000 рублей.
5. Реализация индивидуального подхода к детям при осуществлении функции по присмотру и уходу за детьми, направленной на быструю адаптацию ребенка к условиям МБДОУ	По факту	до 10 000 рублей.
6. Обеспечение функций по присмотру и уходу для адаптации и развития детей с особыми образовательными потребностями	По факту	до 20 000 рублей.
7. Активные участия в общественной жизни учреждения	По факту	до 5 000 рублей.
8. Активные участия в благоустройстве, озеленении, уборке территории для прогулок с детьми	По факту	до 7 000 рублей.

#### **IV. Специалист по закупкам, секретарь**

1. Высокое качество исполнения функций контрактного управляющего	По факту	до 15 000 рублей.
2. Высокое качество и своевременное составление необходимой отчетности, предоставление её в соответствующие органы, размещение информации на официальных сайтах соответствующих органов	По факту	до 15 000 рублей.
3. Оперативность и самостоятельность в принятии решений по вопросам закупок товаров, услуг в интересах учреждения.	По факту	до 5 000 рублей.

#### **V. Младший обслуживающий персонал**

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 10 000 рублей.
2. За отсутствие замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, выполняемой работы	По факту	до 10 000 рублей
3. Строительство малых игровых форм на игровых площадках	По факту	до 9 000 рублей
4. За высокую оценку бракеражной комиссией качества приготовляемой пищи.	По факту	до 7 000 рублей
5. За рациональный и бережный подход к технологическому оборудованию, к расходованию материальных запасов и продуктов в процессе приготовления пищи и мытья используемой посуды .	По факту	до 7 000 рублей
6. За организацию работы по оперативному взаимодействию с поставщиками в соответствии с заключенными договорами	По факту	до 10 000 рублей
7. За пропаганду здорового образа жизни у воспитанников и формирование навыков культуры еды	По факту	до 7 000 рублей
8. За активное участие в озеленении и благоустройстве территории МБДОУ	По факту	до 7 000 рублей

9. За пошив праздничных костюмов для театрализованной деятельности, изготовление предметов для украшения праздничных мероприятий	По факту	до 7 000 рублей
10. За создание атмосферы комфорта и чистоты в Учреждении и прилегающей территории	По факту	до 10 000 рублей
11. За 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 7 000 рублей
<b>VI. Заведующий хозяйством</b>		
1. Систематическая и результативная работа по экономному расходованию материалов и энергоресурсов, организации системы контроля за сохранностью материальных ценностей.	Показатели счетчиков, заполнение аналитических отчетов	до 10 000 рублей
2. 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
3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	По факту	до 12 000 рублей
4. Обеспечение выполнения требований общей безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории МБДОУ	Акты контролирующих органов	до 15 000 рублей
5. Качественное и четкое проведение инвентаризации материальных запасов учреждения.	По факту	до 10 000 рублей
6. Выполнение необходимых работ в аварийных и чрезвычайных ситуациях.	По факту	до 7 000 рублей
7. Качественное выполнение отдельных служебных заданий руководителя, не входящих в прямые должностные обязанности.	По факту	до 5 000 рублей
8. Содержание территории и здания ДОУ в соответствии с требованиями СанПин	По факту	до 15 000 рублей

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