

**СОГЛАСОВАНО**

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

02.03.2020 г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МБДОУ "ЦРР -  
детский сад №6 "Звездочка"  
Приказ №1.28 от 02.09.2019 г.  
 /Шалимова С.А.

02.03.2020 г.



**СОГЛАСОВАНО**

председатель профсоюзной организации

 Ерохина Е.В.

02.03.2020 г.



Принято на общем собрании трудового коллектива протокол №5 от 29.02.2020г.

## 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 *Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение "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), ставок заработной платы в учреждении устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

1.8. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников МБДОУ формируется на текущий финансовый год в соответствии с нормативами по обеспечению государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования из объема средств:

- за счет 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;
- 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 муниципального дошкольного образовательного учреждения.

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, 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:

$$\text{ФОТоб} = \left( \sum_{i=1}^n N_i \times Y_i \right) \times \Pi \times Д,$$

$n$  - 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;

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

$Д$  - 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.

2.3. 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 локальными 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 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 №163-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.

### ***Компенсационные выплаты работникам МБДОУ***

3.4. Компенсационные выплаты работникам учреждения (КМ) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Средства на выплаты компенсационного характера устанавливаются в размере, установленном положениями Закона №163-ОЗ от средств на оплату окладов работников учреждения.

3.4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с законодательством РФ.

3.4.1.2. 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.

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

3.4.1.4. 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.

### ***Стимулирующие выплаты работникам МБДОУ***

3.5. 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 №163-ОЗ от средств на оплату окладов работников учреждения.

3.5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

3.5.2. Условия применения и размеры стимулирующих выплат.

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.

### ***Надбавки отдельным категориям работников МБДОУ***

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).

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.

### ***Поощрительные выплаты работникам МБДОУ***

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 выполняемых работ (Приложение 1),
- 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 1).

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.

- 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.

### **3. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

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

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

4.3 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 смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам (муж, жена, дети, родители);
- в случае рождения ребенка, регистрации брака.

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

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

5.1. 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.

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

5.3. 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.

5.4. 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 — Управлением общего образования Администрации города Обнинска, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательного учреждения в части финансового обеспечения.

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.

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

## **6. ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ**

6.1. 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.

6.2. 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.

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

6.4. 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).

6.5. 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".

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

7.1. 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.

7.2. 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).

7.3. 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.

7.4. 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 №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.

7.5. 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.

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

7.7. 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.

7.8. 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.

7.9. 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.

7.10. 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.

7.11. 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).

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

7.13. 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»).

7.14. 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 Минобразования и науки 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».

7.15. 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.

## **8. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

7.1. Порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера регламентирует отдельный разработанный в учреждении локальный нормативный акт - "Положение о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка - детский сад №6 "Звездочка" города Обнинска.

**РАЗМЕРЫ  
базовых окладов работников учреждения**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень <*>	Размеры базовых окладов, руб.
1	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	
	• вахтер,	7220
	• кладовщик,	7220
	• повар 3 разряд,	7220
	• подсобный рабочий,	7220
	• рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда,	7220
	• машинист по стирке и ремонту спецодежды 2 разряда	7220
	• уборщик служебных помещений	7220
2	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	
	• повар 4 разряд	7588
3	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	
	• секретарь	7359
4	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
	2 квалификационный уровень	
	• заведующий хозяйством	8306
5	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	• помощник воспитателя	7735
6	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1 квалификационный уровень	
	• инструктор по физической культуре,	9748
	• музыкальный руководитель	9748
	3 квалификационный уровень	
	• воспитатель	10832
	4 квалификационный уровень	
	• старший воспитатель,	11556
	• учитель-логопед	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**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
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

