

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
Киселевского городского округа
детский сад № 47 «Теремок»
комбинированного вида
(Детский сад 47)

Утверждаю:

Заведующий Детским садом 47

Л.А.Демочкина



Введено в действие приказом № 67-ОД
от 01 сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Согласовано:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
Детского сада 47

Е.П.Клейменова
31 августа 2023 года



г. Киселевск 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детского сада № 47 «Теремок» комбинированного вида» (далее – положение) разработано в соответствии с:

- Постановлением администрации Киселевского городского округа от 29.04.2011 № 99 «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Киселевского городского округа»

Положение утверждается руководителем учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детского сада № 47 «Теремок» комбинированного вида (далее – Детский сад 47) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работникам муниципальных учреждений Кемеровской области, утвержденного Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Детского сада 47, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников Детского сада 47 (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Месячная заработная плата работника Детского сада 47, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда Детского сада 47.

1.6. Оплата труда работников Детского сада 47, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта Киселевского городского округа.

1.8. При выплате заработной платы работнику Детского сада 47, учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым Кодексом

Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области-Кузбасса, муниципальными правовыми актами.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета Кемеровской области, местного бюджета Киселевского городского округа, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяется Положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

Компенсационные выплаты устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентах от должностного оклада.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$ФОТ б = ФОТ б пед. + ФОТ б пр.$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед. - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку);

ФОТ б пр. - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников учреждения и Положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1.6. Базовая часть фонда оплаты работников Учреждения составляет 44,5% от общего фонда оплаты труда. Стимулирующая часть - 52,5 % от общего фонда оплаты труда, в том числе направляется на стимулирование фонда оплаты труда:

- педагогическим работникам – 50,0%;
- прочему персоналу – 50,0 %.

2.1.7 Доля централизованного фонда составляет 3,0 % от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения.

2.2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за почетное звание
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

2.2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

$$Ор = (О \times К1), \text{ где:}$$

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям руководителя, специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, имеющих специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы работников Учреждения (К2).

Выплаты работникам за специфику образовательного учреждения		
Учителю-логопеду, воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение,	На основании табеля учета рабочего времени	Коэффициент 0,2 от должностного оклада

воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.		
Старшему воспитателю, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре	На основании табеля учета рабочего времени	Коэффициент 0,2 на 0,2 ставки от должностного оклада Коэффициент 0,2 на 0,25 ставки от должностного оклада Коэффициент 0,2 на 0,1 ставки от должностного оклада
Младшим воспитателям, непосредственно осуществляющим присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.	На основании табеля учета рабочего времени	Коэффициент 0,15 от должностного оклада

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.5.Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования", «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», "Отличник народного образования", "Отличник профессионально-технического образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", «Ветеран сферы воспитания и образования».	0,1
Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: "Почетный работник", "Заслуженный мастер профобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.	0,1

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или почетное звание (при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения), а педагогическим работникам Учреждения - при соответствии почетного звания профилю

педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

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

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы работников Учреждения

2.3.1. Тарифной частью заработной платы работников учреждения является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.2. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с действующими нормативными документами.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения.

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

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

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

2.5. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет:

20 часов в неделю - учителю-логопеду;

24 часа в неделю - музыкальному руководителю;

25 часов в неделю – воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

36 часов в неделю - воспитателям, старшему воспитателю.

30 часов в неделю – инструктору по физической культуре.

2.5.3. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах настоящего Положения, в том числе руководителя учреждения, составляет 40 часов в неделю.

2.5.4. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата в размере, установленном в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.6.1. Выполнение другой педагогической работы, связанной с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

2.7. Порядок определения уровня образования

2.7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.7.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности учителя-логопеда.

2.7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном

образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.7.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в учреждениях, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.7.5. Учителям-логопедам для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;
- окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.7.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера и порядок их установления.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 3.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 3.1.4. выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- 3.1.5. иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

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

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;
- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

**ПЕРЕЧЕНЬ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

№ п/п	Наименование должности	Условия выплаты	Размер компенсационных выплат (в % от должностного оклада)
1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленные на основании специальной оценки условий труда			
1.1.	Повару за работу у горячих плит, электро- жаровых шкафов	На основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	4 % от должностного оклада Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней
2. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями			
2.1.	Всем работникам	Постановление Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области»	30% от заработной платы
3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором			
3.1.	Всем работникам	На основании табеля учета рабочего времени	Размер доплат определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
3. За сверхурочную работу			
4.1.	Всем работникам	На основании табеля учета рабочего времени	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и

			иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права
4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни			
5.1.	Всем работникам	На основании табеля учета рабочего времени	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

6. За работу в ночное и вечернее время			
6.1.	Оплата труда за работу в ночное время - Сторожа с 22.00 час. до 6.00. час.	В соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области (на основании табеля учета рабочего времени)	Доплата в размере 40% процентов от оклада. Размер доплаты за час работы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы на нормальное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели
	Оплата труда за работу в вечернее время воспитателям, сторожам, уборщику служебных помещений, младшему воспитателю(2 смена) - с 18.00. час до 22.00 час.	В соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. (на основании табеля учета рабочего времени)	Доплата в размере 20 % от оклада. Размер доплаты за час работы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы на нормальное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели
7. За руководство производственно-хозяйственной деятельности кухни			
7.1	Повару		Доплата в размере 20% от оклада.

4. Виды выплат стимулирующего характера и порядок их установления.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- иные поощрительные и (или) разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников организации, согласованным с выборным профсоюзным органом.

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Заключительные положения

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности работников Учреждения.

5.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

Положение
«О стимулировании работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского
округа детского сада № 47 «Теремок» комбинированного вида»

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детского сада №47 «Теремок» комбинированного вида (далее - Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников является:

- качественное исполнение должностных обязанностей,
- строгое соблюдение Устава,
- правил внутреннего трудового распорядка,
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий,
- систематическое повышение квалификации,
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики,
- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих организаций, управления образования Киселевского городского округа, руководителя Учреждения.

1.2. В Учреждении устанавливаются следующие доли стимулирующего фонда оплаты труда по видам стимулирующих выплат:

- выплаты по итогам работы – 50.0% от стимулирующего фонда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 40 % от стимулирующего фонда;
- выплаты за качество выполняемых работ – 5% от стимулирующего фонда;
- иные поощрительные и (или) разовые выплаты – 5% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии.

1.3. Средства, полученные при экономии после распределения выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, иных разовых и поощрительных выплат, направляются на увеличение стимулирующих выплат по итогам работы текущего месяца.

1.4. На усмотрение Учреждения (руководителем, комиссией по премированию, председателем первичной профсоюзной организации) в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение текущего периода, дополнительно производится распределение стимулирующих выплат по итогам работы, либо за интенсивность и высокие результаты работы.

1.5. В целях полного и своевременного использования стимулирующей части фонда оплаты труда руководитель, комиссия по премированию вправе перераспределять доли средств для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (по итогам работы, за интенсивность и иные поощрительные выплаты).

1.6. Стимулирующие выплаты всем работникам Детского сада 47, работающим на условиях совместительства устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.7. Стимулирующие выплаты всем работникам Детского сада 47, отсутствующим по причине временной нетрудоспособности, дней без сохранения заработной платы, отпуска, учебного отпуска и пр.) устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы работникам из средств

стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Детском саду, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются работникам Учреждения на основании результатов их деятельности за квартал: январь-март, апрель-июнь, июль - сентябрь, октябрь - декабрь.

Сотрудник, переведенный с одной должности на другую (на постоянной основе), выхода из декретного отпуска, а также сотрудник, вновь устроившийся на работу, заполняет карту качества и результативности, получает стимулирующие выплаты с начала нового расчетного (оценочного) периода, но не ранее, чем через 1 месяц со дня перехода на новую должность, выхода из декретного отпуска или со дня трудоустройства.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

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

2.3. Детский сад 47 по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом устанавливает показатели качества и результативности профессиональной деятельности в разрезе категорий работников.

2.4. К каждому показателю качества и результативности профессиональной деятельности устанавливаются параметры. Параметры оценки показателей стимулирования профессиональной деятельности оцениваются количеством баллов. Если у параметра имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующий балл. Сумма баллов по параметрам составляет общую оценку по показателю качества и результативности профессиональной деятельности. Сумма баллов по параметрам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю качества и результативности профессиональной деятельности. Сумма максимальных баллов показателей качества и результативности профессиональной деятельности по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку по виду выплат.

Максимальное количество баллов по категориям работников Учреждения не должно превышать следующего соотношения от максимального количества баллов категории основных работников Учреждения:

- Педагогический персонал, осуществляющий образовательный (воспитательный) процесс: воспитатель - 100 баллов;
- Педагогический персонал, не осуществляющий образовательный (воспитательный) процесс: старший воспитатель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель – 100 баллов;
- учебно-вспомогательный и прочий обслуживающий персонал - 10 баллов.

2.5. Размер причитающихся стимулирующих выплат по итогам работы работникам определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости балла.

2.6. Детский сад 47 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает показатели качества и результативности по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

Установление показателей качества и результативности, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.7. Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками по данной выплате.

2.8. Порядок перерасчета стоимости одного балла премиальных выплат по итогам работы в расчетном периоде определяется ежемесячно.

2.9. Порядок и форма заполнения показателей качества и результативности по видам премиальных выплат по итогам работы отражается в карте качества и результативности профессиональной деятельности сотрудников Детского сада 47.

2.10. Карты качества и результативности профессиональной деятельности (Приложения 1-5) заполняется на каждого работника Детского сада 47.

Заполнение карт качества и результативности профессиональной деятельности производится комиссией по премированию.

2.11. Комиссия принимает решение об установлении и размере стимулирующих выплат по итогам работы всех работников открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.12. Решение комиссии по премированию оформляется протоколом, на основании которого руководитель готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Согласованный и утвержденный приказ по Детскому саду 47 является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы. Приказ доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Заявленный балл	Фактические отработанные дни	Итоговый балл к оплате	Сумма к выплате

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации по должностям работников в виде премий за:

- интенсивность труда;
- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- специальные выплаты.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы подолжностям работников устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области-Кузбасса, органами местного самоуправления Киселевского городского округа, управлением образования Киселевского городского округа, администрацией учреждения.

3.1.1.Выполнение дополнительных работ за интенсивность труда

№ п/п	Наименование должности	Перечень дополнительной работы	Размер выплаты за интенсивность труда (в % от ставки)
1.	Воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение тематических месячников, декад, недель, мастер-классов - оформление материалов на конкурсы, выставки; - разработка собственных методических, демонстрационных и дидактических пособий; - ведение электронных ресурсов; - организация, проведение и участие в массовых мероприятиях (за каждое мероприятие); - подготовка и размещение материалов в электронных СМИ; - оформительские работы (создание декораций, оформление помещений к праздникам и мероприятиям); - личное участие в костюмированных представлениях; - изготовление выставочных экспонатов на городские и областные выставки, ярмарки и т.п.; - подготовка сотрудников, воспитанников, родителей к участию в конкурсах, мероприятиях различного уровня; - оформление помещений ОУ и информационных стендов к массовым мероприятиям, создание декораций 	<ul style="list-style-type: none"> До 100% До 100% До 100% До 150% До 100% До 120% До 100% До 100% До 150% До 150% До 150%
2.	Обслуживающий персонал, учебно-вспомогательный персонал	<ul style="list-style-type: none"> оформительские работы (создание декораций, оформление помещений к праздникам и мероприятиям); - личное участие в костюмированных представлениях; - организация, проведение и участие в массовых мероприятиях (за каждое мероприятие); - проведение профилактических мероприятий в период инфекционно- вирусных заболеваний; --оформление помещений ОУ и информационных стендов к массовым мероприятиям, создание декораций 	<ul style="list-style-type: none"> До 300% До 300% До 300% До 350% До 300%

3	Председателю профсоюзного комитета	- за организацию работы по профсоюзной линии (по факту выполнения работ)	До 30%
4	Всем сотрудникам	- за выполнение работ по реализации отдельных видов деятельности (расшифровка при издании приказа)	До 300%
5	Старшему воспитателю (администратор)	Работа по мониторингу и размещению сведений на порталах органов государственного управления(в период заполнения): АИС «ДОУ», «Школа 2.0», «Doxcell Образование», официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) Учреждениях и др.	До 200%
6	Педагогические работники	Организация и проведение акций (онлайн – акций)	До 100%
7	Педагогические работники	Участие в онлайн конференциях	До 100%
8	Старший воспитатель	Своевременное оформление протоколов распределения выплат стимулирующего характера	До 30%
9	Старший воспитатель Члены комиссии	Участие в работе комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения	До 30%
10	Воспитатели, учитель – логопед, музыкальный руководитель	Подготовка материалов для размещения на официальной странице Учреждения в соц.сетях	До 50%
11	Старший воспитатель (администратор)	Размещение материалов на официальной странице Учреждения в соц. сетях (Госпаблики)	До 100%
12	Старший воспитатель (администратор)	Организация работы по ведению официального сайта Учреждения(систематическое обновление информации, своевременное внесение новых нормативных документов, повышение имиджа Учреждения через размещение на сайте новых информационных материалов)	До 50%
13	Педагогический учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	Участие в работе государственных порталов	До 30%
14	Старший воспитатель (администратор)	Организация работы в централизованной системе антивирусной защиты и программного обеспечения на РГИС Кемеровской области (ris.kemobl.ru)	До 100%

3.1.2. Особо важные и срочные работы

1.	Обслуживающий персонал и другим категориям работников, привлекаемых к данной работе	- заготовка овощей на хранение; - пошив костюмов к празднику; - своевременность подготовки Учреждения к учебному году, оперативность выполнения работ	До 300% До 350% До 300%
2	Заведующий хозяйством	Ведение документооборота на портале «Меркурий»	До 300%
3	Категории работников, привлекаемых к данной работе	Своевременность подготовки Учреждения к проверкам внешними организациями, а именно подготовка справочных материалов по запросам проверяющих	До 300%
4	Категории работников, привлекаемых к данной работе	Оперативность выполнения работ по предотвращению вспышки вирусных инфекционных заболеваний	До 300%
5	Все сотрудники	Прохождение вакцинации (в период прохождения)	500 руб.

3.1.3. Работы, направленные на повышение авторитета и имиджа ДОУ среди населения

1.	Педагогические работники	- дни открытых дверей; - публикации по вопросам воспитания, развития и обучения детей, пропаганде передового педагогического опыта в СМИ, на порталах, на интернет-форумах и т.п.	До 100% До 100%
2	Педагогические работники	Оформление и распространение информационных материалов(буклетов и др.):	До 30%
3	Старший воспитатель	Сопровождение педагогов в подготовке к конкурсам различных уровней	До 100%
4	Категории работников, привлекаемых к данным мероприятиям	Проведение мероприятий, проводимых в Учреждении и вне его(семинары, ярмарки, спартакиады, развлечения, праздники и т.п)	До 100%
5	Все сотрудники	Публичное представление опыта работы	До 100%

3.1.4 Выплаты за особый режим работы

1.	Заведующий хозяйством, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, прочий обслуживающий персонал	Выполнение работ по ликвидации последствий ЧС природного и техногенного характера	До 300%
----	--	---	---------

2	Заведующий хозяйством, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания	Выполнение работ по ликвидации аварийных ситуаций, связанных с угрозой остановки деятельности Учреждения, предупреждению случаев возникновения аварийных ситуаций и Профилактические работы	До 300%
3	Заведующий хозяйством, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания	Выполнение работ, связанных с обеспечением антитеррористической защищенности Учреждения	До 300%
4	Заведующий хозяйством, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, прочий обслуживающий персонал	Выполнение работ по созданию безопасных условий пребывания в помещениях и на территории Учреждения (в том числе уборка территории, погрузка мусора, другие работы по благоустройству территории помещений)	До 300%
5	Заведующий хозяйством	Обеспечение безопасных условий организации трудового и образовательного процесса	До 300%
6	Заведующий хозяйством	Выполнение работы, связанной с оформлением договоров различного характера по жизнеобеспечению Учреждения	До 300%
7	Заведующий хозяйством	Своевременность и достижение высоких результатов работы, связанной с заключением договоров с организациями, обслуживающими Учреждение, работа в бухгалтерии по финансово-хозяйственной деятельности в Учреждении	До 300%

Средства, полученные при экономии направляются на увеличение стимулирующих выплат по итогам работы текущего месяца.

3.2. Специальная выплата медицинским работникам Учреждения устанавливается в следующих размерах:

3.2.1 Выплата медицинской сестре в размере 1885,00 рублей назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закалывающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации.

3.2.2. Выплата медицинской сестре назначается и выплачивается ежемесячно приказом заведующего Учреждения. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата не назначается.

3.2.3. При выполнении медицинской сестрой должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинской сестре осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

3.2.4. При выполнении медицинской сестрой должностных обязанностей в одном Учреждении более чем на одну ставку размер выплаты не увеличивается.

3.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям

Учреждения устанавливается в следующих размерах:

- ✓ 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям Учреждения;
- ✓ 885 рублей педагогическим работникам Учреждения (старший воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

3.3.1 Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

3.3.2. Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается и выплачивается ежемесячно на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата не назначается.

3.3.3. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником Учреждения должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку, назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

3.3.4. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящимся на территории Кемеровской области и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

3.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам являющимися молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам детского сада) в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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

3.4.2. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Наставником может быть только педагогический работник, имеющий квалификационную категорию «педагог-наставник» или «педагог-методист» и выполняющий соответствующую работу.

3.4.3. Назначение выплат молодым специалистам производится по заявлению работника.

3.4.4. К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия Диплома об окончании учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в детском саду.

3.4.5. Выплаты молодым специалистам производятся ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

3.4.6. Выплаты молодым специалистам не производятся в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы и возобновляются при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в случаях:

№ п/п	Основание	размер выплат (% от ставки)
1.	Награждение Государственными наградами, грамотами, благодарственными письмами, нагрудными знаками Российской Федерации	До 200%
2.	Награждение грамотами, благодарственными письмами, нагрудными знаками Министерства Кемеровской области-Кузбасса	До 150%
3.	Награждение нагрудными знаками, грамотами, благодарственными письмами администрации Киселевского городского округа	До 100%
4.	Награждение наградными знаками, грамотами, благодарственными письмами управления образования Киселевского городского округа	До 100%
5.	Награждение грамотами, благодарственными письмами Учреждения	До 50%

4.3. При отсутствии оснований для выплаты за качество выполняемых работ, доля стимулирующего фонда оплаты труда по выплате за качество выполняемых работ, суммируется к доле стимулирующего фонда оплаты труда к выплатам по итогам работы.

5. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

5.3. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Перечень поощрительных и разовых выплат

Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер премий (руб.)
1. Работникам ДОУ к юбилейным датам: 50, 55, 60, 70 лет.	До 5000
2. Работникам ДОУ к профессиональному празднику «День дошкольного работника»: педагогическим работникам учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	До 5000 До 3000
3. К календарным праздничным датам: «Международный женский день», «День матери», «День Защитника Отечества», Новый год, День пожилого человека	До 3000

4. По итогам работы ДООУ за календарный год с учетом личного вклада работника.	До 3000
5. Материальная помощь работникам ДООУ в связи:	
- с длительным лечением в стационаре, с оперативным вмешательством	До 3000
- с выходом на пенсию	До 3000
- со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	До 5000
- при последствиях от пожара или другого стихийного бедствия	До 3500
- при создавшихся непредвиденных жизненных ситуациях (при издании приказа расшифровать)	До 5 000

5.4. Неиспользованные средства, полученные при экономии после распределения иных поощрительных и разовых выплат, должны направляться на увеличение стимулирующих выплат работникам по итогам работы текущего месяца, либо за интенсивность и высокие результаты.

5.5. На усмотрение Учреждения (руководителя учреждения, комиссии по премированию) в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, при наличии экономии может дополнительно производиться распределение стимулирующих выплат по итогам работы, либо за интенсивность и высокие результаты труда.

5.6. На усмотрение Учреждения (руководителя, комиссии по премированию, первичной профсоюзной организации) в целях более полного и своевременного использования стимулирующей части фонда оплаты труда в течение текущего периода, могут перераспределяться доли выплат по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы и иные поощрительные и разовые выплаты для всех категорий работников.

Настоящее положение об оплате труда работников учреждения вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на взаимоотношения, возникшие с 01.09.2023 г. по 31.08.2023 г.