



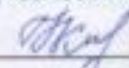
Рассмотрено на Общем собрании  
трудового коллектива  
«30» августа 2019г.  
протокол №1

Утверждаю   
заведующий МБДОУ №67  
Усольцева Н.В.

Введено в действие приказом  
от «30» августа 2019г. № 131а-ос



Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ №67  
 Ермакова Н.В.  
«30» августа 2019г.

Согласовано:  
Председатель Совета МБДОУ №67  
 Ковалева Н.Г.  
«30» августа 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**Киселевского городского округа**  
**детский сад № 67 комбинированного вида**  
**(МБДОУ №67)**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселёвского городского округа детский сад № 67 комбинированного вида (МБДОУ №67)» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области № 120 от 25.03.2011 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 05.05.2012 № 161, от 23.10.2012 № 442, , от 12.02.2013 № 48, от 16.07.2013 № 303, от 09.12.2013 № 561, от 30.12.2013 № 665, от 29.12.2014г. № 528, от 24.12.2015 № 431, от 29.08.2016г № 339, от 22.12.2016 №524, от 16.02.2017г №70, от 26.12.2017 № 661, от 04.05.2018 № 159, от 18.07.2018 № 299), от 26.10.2018г №445, от 26.12.2018г №618; постановлений Правительства Кемеровской области- Кузбасса от 16.08.2019г. №488, от 27.09.2019г № 558; постановления администрации Киселевского городского округа от 29.04.2011 № 99 «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Киселевского городского округа» (в ред. постановлений администрации Киселевского городского округа от 23.07.2012 № 333-н, от 08.02.2013 № 35-н, от 22.05.2013 № 200-н, от 08.10.2013 № 393-н, от 25.08.2014г. № 149-н, от 18.05.2015 №90-н, от 31.05.2016 №88-н, от 28.11.2016 №207-н, от 30.06.2017 №159-н, от 05.02.2018 № 15-н, от 04.05.2018 № 70-н,) от 05.10.2018г №132-Н, от 29.05.2019 №66-Н

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселёвского городского округа детский сад № 67 комбинированного вида (далее - МБДОУ №67) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств местного бюджета в бюджете Киселевского городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников МБДОУ №67 (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 и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых

климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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 организации.

1.6. Оплата труда работников 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.

## **2. Порядок формирования систем оплаты труда**

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда МБДОУ №67, распределение и использование фонда оплаты труда .

2.1.1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ №67 формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств городского бюджета в бюджете Киселёвского городского округа, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда МБДОУ №67 включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), 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 объёма 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 в абсолютных значениях или в процентах от должностного оклада.

2.1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам МБДОУ №67 в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей эффективности деятельности работников учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о распределении стимулирующего фонда МБДОУ №67, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с Советом МБДОУ №67.

2.1.5. 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

2.1.6. Базовая часть МБДОУ №67 составляет 59,1%; стимулирующая часть – 39,4% от общего фонда оплаты труда в т.ч. педагогическим работникам 65,2%, прочему персоналу – 34,8%.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 1,5 % от фонда оплаты труда МБДОУ №67.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБДОУ №67.

2.2.1. Заработная плата работников МБДОУ №67 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
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области

Заработная плата работников МБДОУ №67 рассчитывается по следующему формулам:

$ZП = ((Oр) + (Oр * (K_2 + K_3))) + KB + CB$ , где

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП при этом,

$Oр = (OхK1)$ ;

ЗП - заработная плата работника;

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

Oр – 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;

Кз - 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.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБДОУ №67 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 МБДОУ №67 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.

2.2.3. Размеры повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения (К 2) применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих профессионально-квалификационных групп:

Воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог.	на основании табеля учета рабочего времени	Коэффициент 0,2 от оклада
Музыкальный руководитель.	на основании табеля учета рабочего времени	Коэффициент 0,2 от 0,75 ставки
Педагог дополнительного образования.	на основании табеля учета рабочего времени	Коэффициент 0,2 от 0,5 ставки
Инструктор по физической культуре	на основании табеля учета рабочего времени	Коэффициент 0,2 от 0,5 ставки
Младший воспитатель	на основании табеля учета рабочего времени	Коэффициент 0,15 от оклада
Медицинская сестра	на основании табеля учета рабочего времени	Коэффициент 0,15 от оклада
Старший воспитатель	на основании табеля учета рабочего времени	Коэффициент 0,15 от оклада

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом

повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению за специфику работы учреждения по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого увеличения исчисляется отдельно по каждому основанию исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и соответствующего коэффициента за специфику работы учреждения. Затем оклад (ставка) суммируется с каждым увеличением, тем самым образуя повышенный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

В случае если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

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

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

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 образовательного 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 (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

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.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы работников учреждения

2.3.1. Тарифной частью заработной платы работников МБДОУ №67 является установленная им с учётом выполняемого объёма работ ставка заработной платы по соответствующей ПКГ и 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.

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

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

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МБДОУ №67 устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, 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».

- 18 часов в неделю – педагог дополнительного образования;
- 20 часов в неделю – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 25 часов в неделю – воспитателям групп компенсирующей направленности;
- 30 часов в неделю – инструктор по физической культуре;
- 36 часов в неделю – воспитателям, педагогу-психологу, старшему воспитателю.

2.5.3. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пунктах настоящего Положения, в том числе руководителя МБДОУ №67, 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 Порядок определения уровня образования

2.6.1 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).

2.6.2. 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 должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.6.3. 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.

2.6.4. Концертмейстерам и 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.

2.6.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, специальных (коррекционных) образовательных учреждений 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. Порядок и условия установления компенсационных выплат

#### 3.1. Виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением.
- 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 в пределах средств фонда оплаты труда МБДОУ №67.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся на основании оценки условий труда и табеля учёта рабочего времени в особых условиях труда:

№ п/п	Наименование должности, перечень работ с особыми условиями труда, дополнительные работы	Условия выплаты	Размер компенсационных выплат (в % от должностного оклада)
<b>1. Выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда</b>			
1.1.	Повару за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.2.	Кухонному рабочему за работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы, с мойкой посуды вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.3.	Младшему воспитателю за тяжесть трудового процесса, параметры световой среды	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в	Доплата в размере 4 процентов от оклада

		неблагоприятных условиях	
1.4.	Оператор хлораторной установки	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.5.	Делопроизводителю за работу с дисплеем компьютера, за электромагнитное излучение оптического диапазона	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.6.	Машинисту по стирке и ремонту спецодежды за параметры световой среды.	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.7	Уборщику служебных помещений за тяжесть трудового процесса.	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.8.	Заведующему за параметры световой среды	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.9.	Заместителю заведующего/кладовщик за параметры световой среды	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.10.	Старший воспитатель за параметры световой среды	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.11.	Музыкальный руководитель за параметры световой среды	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.12.	Педагог- психолог за параметры световой среды	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада

1.13.	Педагог дополнительного образования за параметры световой среды	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.14.	Инструктор физической культуры за параметры световой среды	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.15.	Воспитатель за параметры световой среды	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.16.	Старшая медицинская сестра, за параметры световой среды	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.17.	Кастелянша/швея за параметры световой среды	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.18.	Учитель-дефектолог за параметры световой среды	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.19.	Медицинская сестра за тяжесть трудового процесса	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.20.	Заведующий хозяйством	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
1.21.	Дворник за тяжесть трудового процесса	на основании оценки условий труда, на основании табеля учета рабочего времени работы в неблагоприятных условиях	Доплата в размере 4 процентов от оклада
<p>Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.</p> <p>2. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями</p>			
2.1.	Всем работникам	Постановление Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О	Доплата в размере 30%

		районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области»	
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	Доплата в размере до 200% Работнику (в том числе работающему по совместительству, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни			
4.1.	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
<b>5. За работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов)</b>			
5.1.	Сторожаж	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 работников на количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.
<b>6. За работу в вечернее время (с 18 часов до 22 часов)</b>			
6.1.	Сторожаж, уборщикам служебных помещений, младшим воспитателям, воспитателям	На основании табеля учета рабочего времени	Доплата в размере 20 процентов от оклада. . Размер доплаты за час работы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работников на количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и 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 учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода за фактически отработанное время.

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

## **5. Условия оплаты труда заместителя заведующего.**

5.1. Заработная плата заместителя заведующего состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад заместителя заведующего устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя без учета его персонального, повышающего коэффициента.

5.3. Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с положением об оплате труда в учреждении.

5.4. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего предусматриваются положением об оплате труда МБДОУ №67 или положением о стимулировании работников.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителя заведующего рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ_{ст\ зам\ зав} = ФОТ_{ц} / 1,3 - 30\%$ , где:

ФОТ<sub>ст зам зав</sub> - сумма стимулирующих выплат заместителя заведующего;

ФОТ<sub>ц</sub> - централизованный фонд оплаты труда руководителя учреждения, утвержденный в штатном расписании;

1,3 - районный коэффициент.

Неиспользованные средства стимулирующего фонда заместителя заведующего МБДОУ №67 (в связи с оплатой труда временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, очередного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы) направляются на увеличение стимулирующего фонда педагогических работников.

## **6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ №67.**

6.1. Стимулирование работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселёвского городского округа детский сад № 67 комбинированного вида (МБДОУ №67)» (далее - МБДОУ №67) 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 МБДОУ №67, правил внутреннего трудового распорядка, принятых в МБДОУ №67, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики (для педагогических работников), четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений Управления образования администрации Киселевского городского округа, заведующего, решений педагогического совета МБДОУ №67.

6.2. В МБДОУ №67 устанавливаются следующие доли стимулирующего фонда оплаты труда по видам стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - 65% от стимулирующего фонда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 32 % от стимулирующего фонда;
- иные поощрительные и разовые выплаты - 3%

6.3. Стимулирующие выплаты работникам МБДОУ №67, работающим на условиях совместительства устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

6.4. Стимулирующие выплаты всем работникам МБДОУ №67, отсутствующих по причине болезни, отпуска, дней без сохранения заработной платы и прочее, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ за фактически отработанное время с учетом заполненного оценочного листа.

6.5. На усмотрение учреждения (комиссии по премированию, первичной профсоюзной организации) в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течении текущего периода, может производиться перерасчет премиальных выплат: по итогам работы или за интенсивность и высокие результаты работы.

6.6. На усмотрение учреждения (комиссии по премированию, первичной профсоюзной организации) в целях более полного и своевременного использования стимулирующей части фонда оплаты труда в течении 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.

## **7. Премииальные выплаты по итогам работы**

7.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам МБДОУ №67 из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию. Состав комиссии: заведующий, председатель первичной профсоюзной организации, представитель Совета МБДОУ, 2 члена коллектива, состав комиссии утверждается заведующим МБДОУ №67 один раз в год.

7.2. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам МБДОУ №67 на основании результатов их деятельности за периоды: с 01 января по 31 марта; с 01 апреля по 30 июня; с 01 июля по 30 сентября; с 01 октября по 31 декабря и выплачиваются в следующем периоде.

7.3. Премииальные выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других правовых актов. Период не начисления премиальных выплат по итогам работы определяется коллективным договором учреждения.

Работник, вновь устроившийся на работу, вышедший из отпуска по уходу за ребенком заполняет оценочный лист и получает премиальные выплаты по итогам работы с начала нового расчетного (оценочного) периода, но не ранее, чем через 3 месяца со дня трудоустройства, (выхода на работу) отработанные в период, за который работники учреждения получают премиальные выплаты по итогам работы.

7.4. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются в баллах.

Максимальная сумма баллов :

- воспитатели, старший воспитатель -100 баллов;
- специалисты (музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, учитель-дефектолог, педагог-психолог) - 100 баллов;
- заместитель заведующего -40 баллов
- учебно-вспомогательный персонал – 10баллов;
- обслуживающий персонал – 5 баллов.

7.5. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости одного балла.

7.6. Учреждение по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и Советом МБДОУ устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение года. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку. Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования. Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования. Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

7.7. 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 учреждения по данной выплате.

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

7.9. Порядок и форма заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы отражается в оценочном листе сотрудников учреждения.

7.10. Заведующий обеспечивает в срок до 15 числа представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;



- плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- «стоимости» одного балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

7.11.Оценочный лист (Приложения 1-8) заполняется на каждого работника учреждения, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников.

Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, затем комиссией (на основе информации, предоставленной старшим воспитателем, медицинской сестрой, заведующим хозяйством) после чего выводится итоговый балл.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение премиальной комиссии.

В случае расхождения мнений членов премиальной комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению фиксируются в протоколе заседания премиальной комиссии.

7.12.Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы всех сотрудников МБДОУ №67 открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

7.13 Комиссия составляет протокол по форме:

№ п/п	Ф.И.О. работника	Должность	Заявленный балл	Количество фактически отработанных дней	Итоговое количество баллов	Сумма

7.14.Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

7.15. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующий готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и Советом МБДОУ №67. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы. Приказ о премировании доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

## 8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и Советом МБДОУ по должностям работников учреждений в виде премий за:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы);
- специальные выплаты.

8.1.1 Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников:

№ п/п	Наименование должности	Перечень дополнительной работы	Размер выплаты за интенсивность труда ( в % от оклада)
1.	Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечение к работам по разгрузке в период плановой поставки овощей;</li> <li>• обслуживание АИС образование;</li> <li>• обслуживание программы «Dохcell» (отчет «Здания и сооружения»)</li> <li>• благоустройство и уборка территории;</li> <li>• ремонтные работы;</li> <li>• оформительские работы (создание декораций, оформление помещений к праздникам, методическим объединениям, семинарам);</li> <li>• пошив костюмов к праздникам</li> <li>• исполнение ролей на праздниках;</li> <li>• за систематическое обновление и пополнение материалов сайта ДОУ;</li> <li>• за осуществление контрольно - пропускного режима в ДОУ</li> </ul>	<p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>ежеквартально 500 руб.</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p>

2.	Заместитель заведующего, учебно-вспомогательный, обслуживающий и прочий персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>ремонтные работы;</li> <li>благоустройство и уборка территории;</li> <li>привлечение к работам по разгрузке в период плановой поставки овощей;</li> <li>исполнение ролей на праздниках</li> <li>оформительские работы (создание декораций, оформление помещений к праздникам);</li> <li>пошив костюмов к праздникам</li> <li>обслуживание программы «Dохcell» (отчет «Здания и сооружения»)</li> <li>Выполнение работ по реализации отдельных видов деятельности (при издании приказа расшифровать)</li> </ul>	до 250% до 250% до 100% до 200% до 150% до 200% до 200% до 200%
3.	Делопроизводителю, старшему воспитателю, заместителю заведующего, сотруднику отвечающего за руководство профсоюзной первичной организацией	<ul style="list-style-type: none"> <li>работу с УПФР и отделом персонифицированного учета, за работу с персональными данными;</li> <li>руководство профсоюзной первичной организацией;</li> <li>руководство и организацию работы по охране труда, противопожарной безопасности ГО и ЧС</li> </ul>	до 100% до 100% до 100%

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом заведующего с согласия работников.

#### 8.1.2.Выполнение особо важных и срочных работ:

№ п/п	Должность работника	Наименование дополнительных, срочных работ	Размер выплаты стимулирующего характера
Особо важные и срочные работы			
1.	Все категории работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>заготовка овощей на хранение;</li> <li>пошив костюмов к празднику;</li> <li>уборка территории (кошение травы, удаление снега и сосулек с крыши)</li> </ul>	до 100% до 200% до 200%

2.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель (групп компенсирующей направленности), старший воспитатель, старшая медицинская сестра.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• за подготовку документации на ПМПК;</li> </ul>	до 100%
----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------	---------

#### 8.1.3 Работы, направленные на повышение авторитета и имиджа МБДОУ среди населения

1.	Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>• дни открытых дверей;</li> <li>• позитивные публикации в газетах или репортажи по ТВ о деятельности сотрудника;</li> </ul>	до 100%
			до 100%

#### 8.1.4. Выплаты за особый режим работы

1.	Заведующий хозяйством, заместитель заведующего, обслуживающий персонал.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• работы по ремонту систем отопления, водоснабжения и канализации, теплового и холодильного оборудования;</li> <li>• работа по устранению неполадок, возникших по техническим, стихийным и иным причинам.</li> </ul>	до 100%
			до 100%

8.1.5 Специальная выплата медицинским работникам государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее – выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), в следующих размерах:

1885 рублей, медицинским сестрам;

1) Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

медицинские сестры;

2) Выплата медицинским работникам 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 закаливающих процедур;
- ✓ выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

3) Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

4) При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

5) При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном

учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

б) При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с подпунктами 4 и 5 настоящего пункта.

8.1.6 Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждения – соответственно) в следующих размерах:

- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;
- 885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

8.1.7 Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели государственных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники государственных образовательных учреждений и реализующих образовательную программу дошкольного образования, осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

8.1.8 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.

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

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

8.1.11. 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.

8.1.12. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Кемеровской области и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждой образовательном учреждении в соответствии с пунктами 3.1.10 и 3.1.11 настоящего пункта.

8.1.13. Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

8.1.14. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам

государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника. К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного 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 образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

8.1.15. Специальная выплата прочему персоналу: учебно-вспомогательному (делопроизводителю, заведующему хозяйством) и обслуживающему персоналу за «Сохранение и качественное содержание имущества учреждения» осуществляется в размере 3000 рублей пропорционально нагрузке и отработанному времени, в том числе работникам, работающим на условиях совместительства (внутреннего или внешнего).

При выполнении работником должностных обязанностей в объеме более чем на одну ставку по основной должности размер выплаты не увеличивается.

Выплата устанавливается ежемесячно приказом заведующего учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

В случае выявления нарушения по данному показателю выплата не производится.

8.1.16 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию выборным органом первичной профсоюзной организации по должностям работников.

8.1.17 Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

8.1.18 Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

8.1.19 Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по

должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственного-общественного управления.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

**9.Перечень поощрительных и разовых выплат:**

Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер премий (руб.)
1. Работникам МБДОУ №67 к юбилейным датам: 45,50,55,60,65	до 1500
2. Всем категориям сотрудников МБДОУ №67 к профессиональному празднику «День дошкольного работника»	до 3000
3. К календарным праздничным датам: <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Международный женский день»,</li> <li>• «День Защитника Отечества»</li> <li>• «Новый год»</li> </ul>	до 1000
4. По итогам работы МБДОУ № 67 за календарный год с учетом личного вклада работника.	до 5000
5. Материальная помощь работникам МБДОУ №67 в связи:	
• с длительным лечением в стационаре, с оперативным вмешательством	до 5000
• вступлением в брак	до 5000
• с рождением ребенка	до 5000
• с выходом на пенсию	до 5000
• со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	до 5000
• иные обстоятельства (при издании приказа расшифровать)	до 5000

Настоящее положение об оплате труда работников учреждения вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на взаимоотношения, возникшие с 01.09.2019г. и 31.08.2020г.

