

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий детским садом 59
_____ Лузянина У.А.
«01» ноября 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Киселевского городского округа
детского сада № 59
комбинированного вида «Апельсин»
(детский сад 59)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета детского сада 59
_____ М.В. Ашпина
«01» ноября 2022 г.

Киселевский городской округ, 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детского сада №59 комбинированного вида «Апельсин» (сокращенное наименование: детский сад 59) (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 16.12.2020 №743 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 №120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», постановлением администрации Киселёвского городского округа «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Киселёвского городского округа» от 29 апреля 2011 года № 99 (в редакции постановления администрации Киселевского городского округа от 23.07.2012 г. № 333-н, от 08.02.2013 г. № 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 05.10.2018 № 132-н, от 29.05.2019 № 66-н, от 23.10.2019 № 135-н, от 20.03.2020 № 39-н, от 01.04.2022 г. №50-н).

1.2. Система оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детского сада №59 комбинированного вида «Апельсин» (далее - детский сад 59) 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) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 7) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, 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 59 (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 в Кемеровской области.

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 системы оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников детского сада 59, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников детского сада 59 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 детского сада 59 включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд.

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, за которые согласно Трудовому кодексу 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 профсоюзной организации учреждения.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада).

2.1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам детского сада 59 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 стимулировании работников детского сада 59, согласованного с выборным органом профсоюзной организации, а также с Общим собранием работников детского сада 59.

2.1.5. Базовая часть фонда оплаты труда работников детского сада 59 составляет 44,5% от общего фонда оплаты труда. Стимулирующая часть – 53,5% от общего фонда оплаты труда. Стимулирующая часть распределяется следующим образом: 56 % предназначена на выплаты педагогическим работникам, 44 % - на выплаты иным работникам.

2.1.6. Доля централизованного фонда составляет 2 % от фонда оплаты труда детского сада 59.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам детского сада 59.

2.2.1. Заработная плата работников детского сада 59 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 наличие у работника почетного звания;
- 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 детского сада 59 рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП - заработная плата работника;

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

$Ор = (О \times К1)$, где:

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

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 детского сада 59 устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Постановлением администрации Киселёвского городского округа от 29 апреля 2011 года № 99 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Киселёвского городского округа».

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 детского сада 59 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 детского сада 59, имеющих специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы работников детского сада 59 (К2).

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	<p><i>За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в том числе:</i></p> <p><i>педагогический персонал:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>-воспитатель групп комбинированной направленности,</i> <i>-учитель-логопед,</i> <i>-музыкальный руководитель,</i> <i>-старший воспитатель,</i> <i>-педагог дополнительного образования,</i> <i>-педагог-психолог,</i> <i>-инструктор по физической культуре</i> <p><i>учебно-вспомогательный персонал:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>-младший воспитатель групп компенсирующей направленности.</i> 	<p><i>0,20 от 2,4 ст.</i></p> <p><i>0,20</i></p> <p><i>0,20 от 0,25 ст.</i></p> <p><i>0,20 от 0,17 ст.</i></p> <p><i>0,20 от 0,1 ст.</i></p> <p><i>0,20 от 0,1 ст.</i></p> <p><i>0,20 от 0,1 ст.</i></p> <p><i>0,15 от 1</i></p>

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:

- 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 (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 (КЗ)) 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 и

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 детского сада 59 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, в соответствии с постановлением Киселёвского городского округа.

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 детского сада 59 устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю на одну ставку, 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 (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в размере:

18 часов в неделю – педагогу дополнительного образования;

20 часов в неделю – учителю - логопеду;

24 часа в неделю - музыкальному руководителю;

25 часов в неделю - воспитателю группы комбинированной направленности;

30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;

36 часов в неделю - педагогу-психологу, воспитателю, старшему воспитателю.

2.5.3. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пункте 2.5.2 настоящего Положения, в том числе руководителя детского сада 59, 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. Другая часть педагогической работы, связанная 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.

2.6.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам.

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.

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

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. 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 детского сада 59.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся на основании оценки условий труда.

№ п/п	Наименование должности, перечень работ с особыми условиями труда, дополнительные работы	Условия выплаты	Размер компенсационных выплат (в % от должностного оклада)
1. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями			
1.1.	<i>Всем работникам</i>	<i>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»</i>	<i>30% от заработной платы</i>
2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором			
2.1.	<i>Всем работникам</i>	<i>На основании табеля учета рабочего времени</i>	<i>Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Работнику (в том числе работающему по совместительству, выполняющему у того же работодателя наряду со</i>

			<p>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.</p>
3. Оплата труда за сверхурочную работу.			
3.1.	Всем работникам	На основании табеля учета рабочего времени	<p>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.</p>
4. За работу в выходные и нерабочие дни			
4.1.	Всем работникам	На основании табеля учета рабочего времени	Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные

			<p>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.</p> <p>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.</p>
5. За работу в ночное и вечернее время			
5.1.	в ночное время (с 22.00 до 06.00) -сторожам	На основании табеля учета рабочего времени	<p>Доплата в размере 40 процентов от оклада. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада на количество рабочих часов в текущем месяце;</p> <p>Доплата в размере 20 процентов от оклада. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада на количество рабочих часов в текущем месяце;</p>
5.2.	в вечернее время (с 18.00 до 22.00) -сторожам		

	<i>в вечернее время (с 18.00 до 19.00) -воспитателям</i>		<i>Доплата в размере 20 процентов от ставки заработной платы. Размер доплаты за час работы определяется путем деления ставки заработной платы, на количество рабочих часов в текущем месяце.</i>
<i>6. Доплата за руководство производственно-хозяйственной деятельности кухни</i>			
6.1.	<i>Повару</i>	<i>На основании табеля учета рабочего времени</i>	<i>Доплата в размере 20% от оклада</i>
<i>7. Выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда</i>			
7.1.	<i>Повару</i>	<i>На основании специальной оценки условий труда</i>	<i>Доплата в размере 4 % от оклада</i>
7.2.	<i>Кухонному рабочему</i>	<i>На основании специальной оценки условий труда</i>	<i>Доплата в размере 4 % от оклада</i>
7.3.	<i>Дворнику</i>	<i>На основании специальной оценки условий труда</i>	<i>Доплата в размере 4 % от оклада</i>

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;
- выплаты за качество выполняемых работ

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в натуральной величине.

4.3. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учетом централизованного фонда). 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 детского сада 59, которое является приложением №1 к настоящему Положению.

4.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени).

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.). При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

Стимулирование работников детского сада 59.

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников детского сада 59 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 детского сада 59, правил внутреннего трудового распорядка, принятых в детском саду 59, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений управления образования Киселевского городского округа, заведующего, решений Педагогического совета детского сада 59.

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 45%;
- премиальные выплаты по итогам работы – 45%;
- иные поощрительные и разовые выплаты – 5%;
- выплаты за качество выполняемых работ – 5%.

1.3. В целях полного и своевременного использования стимулирующей части фонда оплаты труда руководитель, комиссия по премированию вправе перераспределять доли средств. Средства, полученные при экономии после распределения выплат за каждую долю, могут произвольно перераспределяться между собой, за исключением выплат по итогам работы: эта доля не может быть меньше определённых 30%.

1.5. На усмотрение учреждения (руководителя учреждения, комиссии по премированию) в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение текущего периода, производится перерасчет премиальных выплат: по итогам работы либо за интенсивность и высокие результаты работы.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам детского сада 59, работающим на условиях внешнего совместительства, устанавливаются пропорционально объёму выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.6. Работники детского сада 59 получают стимулирующие выплаты пропорционально фактически отработанному времени.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам детского сада 59 из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия).

2.2 Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам детского сада 59 на основании результатов их деятельности за месяц.

2.3. В случае привлечения работника детского сада 59 к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчётный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.4. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются в баллах.

Максимальная сумма баллов:

- старший воспитатель, воспитатель, специалисты (музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог) - 55 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал – 10 баллов;
- обслуживающий персонал – 5 баллов.

2.5. Учреждение по согласованию с выборным органом профсоюзной организации и Советом детского сада 59 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 учебного 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 детского сада 59 по виду выплат.

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

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 учреждения по данной выплате.

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

2.9. Детский сад 59 самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения, порядок определения стоимости балла; возможность перерасчёта стоимости балла в отчётном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

2.10. Оценивание индикаторов показателей производится комиссией (на основе информации, предоставленной старшим воспитателем, медицинской сестрой, заместителем заведующего) по критериям в соответствии с должностью сотрудника:

1. Критерии результативности профессиональной деятельности педагога:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели, критерии и период оценки	Периодичность	Баллы	Макс. балл по критериям
Выплаты для педагогических работников					
Предметно-развивающая среда	Создание и пополнение РППС в группе ДОУ в соответствии с календарно-тематическим планированием и Положением о РППС.	Положение о смотре РППС	Сентябрь, январь	В соответствии с положением о смотре РППС	10 Баллов
Повышение профессиональной компетенции	прохождение процедуры сертификации	Наличие сертификата	на период действия сертификата	5	15 баллов
	участие в экспериментальных инновационных проектах, творческих группах, разработке программ (образовательные, дополнительные)	Приказ	Раз в 3 месяца	5	
	Публикации статей	Материалы публикации * публикации в значимых согласно списка изданиях различного уровня	раз в 3 месяца	5	
Обеспечения сохранения и укрепления здоровья детей, посещаемость	Посещаемость	Данные АИС ДОУ – банк, раздел посещаемость (справка старшего воспитателя)	1 раз в месяц	Если До 50%-10 б; 50-75%-15б 75-100%-20б	20
				Средний возраст Более 60%-10б 60-75%-15б 75-100%-20	
				менее 75%-10б 75-85%-15б 85-100%-20б	
Исполнительская дисциплина	Соблюдение исполнительской дисциплины: -наличие замечаний; -отсутствие замечаний	Приказ заведующего (раз в пол года)	1 раз в месяц	0 10	10

2. Критерии результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели, критерии и период оценки	Периодичность	Баллы	Макс. балл по критериям
Выплаты для педагогических работников					
Организация дополнительных услуг в учреждении	Процент охвата воспитанников дополнительными услугами	Приказ	Раз в год	До 50%-5 б, 50-75% - 10 б	10 Баллов
Повышение профессиональной компетенции	прохождение процедуры сертификации	Наличие сертификата	на период действия сертификата	5	35 баллов
	Координация деятельности инновационной площадки	Приказ	Раз в год	25	
	Публикации статей	Материалы публикации * публикации в значимых согласно списка изданиях различного уровня	раз в 3 месяца	5	
Исполнительская дисциплина	Соблюдение исполнительской дисциплины: -наличие замечаний; -отсутствие замечаний	Приказ заведующего	Раз в месяц	0 10	10

3. Критерии результативности профессиональной деятельности по должности:

«младший воспитатель», «медицинская сестра».

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели, критерии и период оценки	Периодичность	Макс. балл по критериям
Посещаемость	Посещаемость Ясли До 50%-5 б; 50-75%-3б 75-100%-2б Средний возраст Более 60%-5б 60-75%-3б 75-100%-2б Старший возраст Более 75%-5б 75-85%-3б 85-100%-0б	Данные АИС ДОУ – банк, раздел посещаемость (справка старшего воспитателя)	1 раз в мес	5
Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Отсутствие замечаний по соблюдению требований	приказ заведующего	1 раз в мес	3
Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины: отсутствие/ наличие замечаний	приказ заведующего	1 раз в месяц	2
Максимальное количество баллов				10

4. Критерии результативности профессиональной деятельности по должности:

«заведующий хозяйством», «делопроизводитель».

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели, критерии и период оценки	Периодичность	Макс. балл по критериям
Качество ведения установленной документации	Отсутствие замечаний по соблюдению требований	приказ заведующего (раз в квартал)	Квартал	5
Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Отсутствие замечаний по соблюдению требований	приказ заведующего (раз в квартал)	Квартал	3
Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины: отсутствие/ наличие замечаний	приказ заведующего (раз в квартал)	Квартал	2
Максимальное количество баллов				10

5. Критерии результативности профессиональной деятельности по должностям:

заведующий складом, повар, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по обслуживанию зданий, дворник, сторож

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели, критерии и период оценки	Периодичность	Макс. балл по критериям
Соблюдение санитарно-гигиенических требований	-отсутствие замечаний по соблюдению требований -1-2 незначительных замечаний	справка заместителя заведующего, старшей медсестры	1 раз в месяц	3
				1
Исполнительская дисциплина	Уровень исполнительской дисциплины: отсутствие/ наличие замечаний	приказ заведующего	1 раз в месяц	2
Максимальное количество баллов				5

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 комиссии.

2.11. Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы всех работников детского сада 59 открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

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

2.13. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующий готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом профсоюзной организации и Советом детского сада 59. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с выборным органом профсоюзной организации и председателем Общего собрания работников детского сада 59 по должностям работников учреждений в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- премии за реализацию отдельных видов деятельности;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- специальные выплаты.

3.1.1. Показатели стимулирования за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.1.2. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.1.3. 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, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.1.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ: выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ:

- педагогическим работникам по должностям: воспитатель, музыкальный руководитель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, учителю-логопеду, педагогу дополнительного образования

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты за интенсивность труда, руб.
1. Реализация отдельных видов деятельности учреждения		
1.	- качественная организация и проведение массовых тематических месячников, декад, недель, праздников в соответствии с годовым планом – графиком;	До 3000
2.	- качественная организация и проведение мероприятий, акций и пр. (не включённых в годовой план-график) по распоряжению УО и других организаций.	До 3000
3.	- исполнение ролей на праздниках, мероприятиях, соревнованиях и пр.(1 роль на одном празднике)	До 1000
4.	- изготовление декораций, атрибутов к праздникам, пошив костюмов:	До 3000
5.	- Гран-при, медали различного достоинства (золотая, серебряная, бронзовая), 1-место в конкурсах «Инновации в воспитании», «Инновации в образовании», «Лучшая образовательная организация», «Лесенка успеха», «Карьера.Занятость», очные и заочные конкурсы, проходящие под эгидой КРИПКИПРО - лауреатство	До 5000 До 2000
6.	- за мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа учреждения, выполнение дизайнерских и ландшафтных работ, оформление интерьера учреждения, фасада здания, территории	До 2000
7.	- секретарю мониторинговой комиссии и комиссии по премированию за ведение протоколов комиссии по премированию, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	1000

8.	- регулярное позитивное отображение жизни и деятельности детского сада (группы), влияющее на создание позитивного образа учреждения, в интернет-ресурсах	До 2000
9.	-участие в субботниках по уборке листвы, снега, мусора, разбивке цветников, посадке деревьев и цветов (1 субботник)	500
10.	- за качественное выполнение дополнительной работы: участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году: косметический ремонт групповых помещений, кабинетов, холлов, покраска на улице ограды, металлических конструкций	До 3000
11.	- позитивные публикации в газетах или репортажи по ТВ о деятельности работника (1 репортаж или 1 публикация)	До 1500
12.	- руководство методическими объединениями	2000
13.	- за качественное выполнение дополнительной работы: участие в организации и эффективном проведении мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей.	До 3000
14.	- за качественное выполнение дополнительной работы: организацию взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями	До 3000
15.	- за качественное выполнение дополнительной работы по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности: - районный уровень, - городской уровень, - областной уровень	До 3000
16.	- за качественное выполнение дополнительной работы: активное участие в творческих группах по внедрению новых педагогических технологий, инновационных проектах в процессе реализации ФГОС	До 3000
17.	-за победу и призовые места в конкурсах и соревнованиях различной направленности.	До 3000
18.	- за руководство воспитанниками, ставшими победителями и призёрами конкурсов различного уровня (1 воспитанник)	500
19.	- организация и проведение Дней защиты от экологической опасности; организация и участие в природоохранных и экологических акциях и др.	До 2000
20.	- разработка собственных учебных пособий, демонстрационных и методических материалов	До 3000
21.	- создание видеофильмов, роликов, визитных карточек для презентации творческого опыта и другое.	До 3000
22.	- качественное оформление тематических выставок, стендов	До 1500

3.1.5. Старшему воспитателю, воспитателю (назначенного приказом заведующего ответственным лицом за ведение сайта и организацию бесперебойной работы оргтехники, учителю-логопеду, педагогу дополнительного образования

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты за интенсивность труда , руб.
1.	- за качественное выполнение дополнительной работы: наполнение официального сайта учреждения информационным материалом, своевременное ведение раздела «Новости» (публикация материала не реже 1 раза в 7 дней), коррекция всех разделов.	5000

2.	- за качественное выполнение дополнительной работы: высокий уровень организации бесперебойной работы программно-технического обеспечения, оргтехники на рабочем месте	3000
3.	-за качественное выполнение дополнительной работы: техническое сопровождение бесперебойной работы мультимедийного, интерактивного оборудования	3000

Старшему воспитателю, воспитателю, учителю-логопеду, педагогу дополнительного образования

1.	– за качественное выполнение дополнительной работы ведение учёта очередников и воспитанников ДОО на интернет-сервере dou – bank.ru;	До 3000
2.	-оформление документов по компенсации льготной категории граждан	3000
3.	- за достоверность, полноту своевременность заполнения сведений в АИС «Образование Кемеровской области»	До 4000
4	- за ведение базы «Электронная школа 2.0.»	До 5000

Старшему воспитателю

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты за интенсивность труда, руб.
1. Реализация отдельных видов деятельности учреждения		
1.	- за повышенный объём работы (оформление основной документации в сжатые сроки, пребывание на работе сверх установленной нормы часов), создание документарной базы, поездки в Росстехнадзор, заключение и корректировка договоров	До 11000
2.	- своевременная и качественная работа с ДОО банком, заполнение базы doxell, оформление дорожных паспортов различной направленности, своевременное заполнение закреплённых разделов сайта учреждения	До 7000
3.	- качественное взаимодействие с различными ведомствами (по профилю): КРИПКипРО, УО КГО, ПДН, Водоканал, Тепловая кампания и пр., - качественное взаимодействие с образовательными организациями города и области с целью всестороннего развития дошкольников	До 8000
21.	- за качественное выполнение дополнительной работы своевременность и достоверность заполнения электронной системы отчетности на интернет- сервере http://www.bus.gov.ru	До 4000

3.1.6. Учебно-вспомогательному персоналу (с учётом занимаемой должности):

№ п/п	Наименование работ	Должность	Размер доплат
1. Реализация отдельных видов деятельности учреждения			

1.	- за мероприятия, направленные на повышение авторитета имиджа учреждения, оформление интерьера учреждения, фасада здания к различным праздникам	младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий хозяйством, калькулятор, медицинская сестра	до 3 000
2.	- за благоустройство и уборку территорий (постройка Снежного городка, уборка снега, участие в субботниках по уборке листвы, мусора, разбивке цветников, посадке деревьев и цветов	младший воспитатель, делопроизводитель, завхоз, калькулятор, медицинская сестра	до 3 000
3.	- за ремонтные работы в помещении и на территории детского сада: косметический ремонт групповых помещений, кабинетов, холлов, покраска на улице ограды, металлических конструкций, детских сооружений	младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий хозяйством, калькулятор, медицинская сестра	до 4 000
4.	- за качественное выполнение дополнительной работы: заполнение персональных данных и сдача отчетности в Пенсионный Фонд (СЗВ-стаж, Перечень льготных профессий, СЗВ-М Сведения о застрахованных лицах), работа в программах Mirit, Doxel	Делопроизводитель Заведующий хозяйством, калькулятор	до 3 000
5.	- за качественное выполнение дополнительной работы курьера	младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий хозяйством, калькулятор, медицинская сестра	до 3 000
6.	- за позитивное отображение жизни и деятельности детского сада (группы), влияющее на создание позитивного образа учреждения, в интернет-ресурсах,	младший воспитатель, делопроизводитель, калькулятор, медицинская сестра	до 2 000
7.	- за качественное выполнение дополнительной работы – исполнение ролей в детских праздниках	младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий хозяйством, калькулятор, медицинская сестра	до 3 000
8.	- за качественное выполнение дополнительной работы по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности (районный, городской, областной уровень)	младший воспитатель, делопроизводитель, калькулятор, медицинская сестра	до 5 000
9.	- за переборку овощей и их сезонную заготовку	младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий хозяйством, калькулятор	до 2 000
10.	- за пропаганду здорового образа жизни, просветительскую работу на родительских собраниях	медицинская сестра	до 2 500
11.	- за качественное взаимодействие с медицинскими учреждениями города, участие в и подготовка документов для ПМПК, организация и проведение медосмотров воспитанников, организация прививочной	медицинская сестра	до 2 500

	кампании среди сотрудников и воспитанников		
12.	- за оформительские работы (изготовление костюмов, декораций, оформление помещений, коридоров к праздникам)	младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий хозяйством	до 3 000
13.	- за дежурство в учреждении для обеспечения безопасного функционирования	младший воспитатель, делопроизводитель, заведующий хозяйством	до 3 000
14.	- за качественное выполнение дополнительной работы по обновлению инвентаря, посуды, кухонной утвари на пищеблоке, групповых	заведующий хозяйством, калькулятор	до 4 000

3.1.7. Обслуживающему персоналу (с учётом занимаемой должности):

№ п/п	Наименование работ	Должность	Размер доплат
1. Реализация отдельных видов деятельности учреждения			
1.	- за мероприятия, направленные на повышение авторитета имиджа учреждения, оформление интерьера учреждения, фасада здания к различным праздникам	обслуживающий персонал	до 3 000
2.	- за работы по ремонту систем отопления, водоснабжения и канализации, теплового и холодильного оборудования; работа по устранению неполадок, возникших по техническим, стихийным и иным причинам.	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож	до 5 000
3.	- за благоустройство и уборка территорий (постройка Снежного городка, уборка снега, участие в субботниках по уборке листвы, мусора, разбивке цветников, посадке деревьев и цветов	обслуживающий персонал	до 3 000
4.	- за ремонтные работы в помещении и на территории детского сада: косметический ремонт групповых помещений, кабинетов, холлов, покраска на улице ограды, металлических конструкций, детских сооружений	обслуживающий персонал	до 4 000
5.	- за позитивное отображение жизни и деятельности детского сада (группы), влияющее на создание позитивного образа учреждения, в интернет-ресурсах,	обслуживающий персонал	до 2 000
7.	- за качественное выполнение дополнительной работы – исполнение ролей в детских праздниках	обслуживающий персонал	до 3 000
8.	- за качественное выполнение дополнительной работы по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности (районный, городской, областной уровень)	обслуживающий персонал	до 5 000
9.	- за выполнение работ повышенной сложности (сброс снега с крыш, механизированная уборка	рабочий по комплексному	

	снега, покос травы)	обслуживанию и ремонту зданий, дворник	до 6 000
10.	- за переборку овощей и их сезонную заготовку	обслуживающий персонал	до 2 000
11.	- за качественное выполнение дополнительной работы по обновлению инвентаря, посуды, кухонной утвари на пищеблоке, групповых	повар, кухонный рабочий, кладовщик	до 4 000
12.	- за оформительские работы (изготовление костюмов, декораций, оформление помещений, коридоров к праздникам)	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, сторожа	до 3 000
13.	- за дежурство в учреждении для обеспечения безопасного функционирования	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кладовщик, повар, кухонный рабочий	до 3 000

3.2. Специальная выплата медицинским работникам детского сада 59 выплачивается в следующих размерах:

- 1885 рублей - медицинским сестрам;

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.

Выплата медицинским работникам назначается приказом заведующего детским садом 59 сроком на один месяц. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

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

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

3.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям детского сада 59 выплачивается в следующих размерах:

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

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

- воспитатели, младшие воспитатели детского сада 59;
- педагогические работники (старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее-воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

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.

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

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении размер надбавки не увеличивается.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам

детского сада 59, являющимся молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам) в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

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.

3.5. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов детского сада 59, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам детского сада 59 приказом заведующего по согласованию с выборным органом профсоюзной организации и Советом детского сада 59 в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.2. Материальная помощь в учреждении выплачивается при наличии денежных средств на основании письменного заявления на имя руководителя и по согласованию председателем профсоюзного комитета, с предоставлением подтверждающих документов.

4.3. Перечень поощрительных и разовых выплат:

Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер премий (руб.)
1.Работникам детского сада 59 к юбилейным датам: 50, 55 ,60, 65, 70 лет.	до 3 000
2.Работникам детского сада 59 к профессиональному празднику «День дошкольного работника»:	до 3 000
3.К календарным и праздничным датам: «Новый год», «Международный женский день», «День Защитника Отечества»	до 2 000
4.4.Материальная помощь работникам детского сада 59 в связи:	
- длительным лечением в стационаре, с оперативным вмешательством	до 5 000
- вступлением в брак	до 3 000
-тяжёлым финансовым положением из-за трудной жизненной ситуации (пожар, кража и проч.)	до 5000
- со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	до 5 000

5. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам детского сада 59 приказом заведующего по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в виде премий в случаях:

№ п/п	Основание	Сумма, руб.
1.	Награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами.	10000
2.	Награждение наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области.	5000
3.	Награждение наградами Киселёвского городского округа, УОКГО	3000
4.	Награждение Почётной грамотой, Благодарственным письмом детского сада 59.	1500

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детский сад № 59 комбинированного вида «Апельсин» вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на взаимоотношения, возникшие с 01.11.2022г. по 31.08.2022г.