

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации

« ____ » _____ 2014 г.

Согласовано:
Председатель Общего собрания
работников

« ____ » _____ 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ
приказом муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Киселевского городского округа
детского сада № 8
от 29.08.2014 г. № 82/1

О.Н.Козик
« ____ » _____ 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Киселевского городского округа
детского сада № 8

2014 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детского сада № 8 (далее – Положение, учреждение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных организаций Киселевского городского округа, созданных в форме учреждений, реализующих дошкольные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) 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 N 2190-р;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) постановления администрации Киселевского городского округа от 29.04.2011 N 99 "О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Киселевского городского округа";

8). Постановления от 02.06.2011 №245 «Об утверждении примерной методики расчёта норматива подушевого финансирования для дошкольных образовательных учреждений, находящихся на территории Кемеровской области»;

9). Постановления от 25.08.2014 №149-н «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Киселевского городского округа от 29.04.2011 №99 «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Киселевского городского округа»;

10) единых [рекомендаций](#) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

11) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Условия оплаты труда работников учреждения (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера,

выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. 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.

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 раздельно по каждой из должностей.

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного приказа.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

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

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета Киселевского городского округа, а также средств, от деятельности, приносящей доход.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

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

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

отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении N 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

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

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку), должна составлять не менее 70 процентов;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала - не более 30 процентов.

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

2.1.6. Размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда составляют:

Базовая часть фонда оплаты труда – 51,3 % от общего фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда – 45,7 % от общего фонда оплаты труда учреждения, в том числе:

81,5%- направляется на стимулирование педагогических работников;

18,5 % - на стимулирование иных работников.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 1,5% от фонда оплаты труда учреждения.

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

2.2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику работы учреждения, за наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{Op}) + ((\text{Op}) \times (\text{K2} + \text{K3})) + ((\text{Op}) \times (\text{K4})) + \text{KB} + \text{CB}, \text{ где:}$$

ЗП - заработная плата работника;

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

$$\text{Op} = (\text{O} \times \text{K1}), \text{ где:}$$

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

K1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

K3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

K4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB - компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются заведующим 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 (Op) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации определены в постановлении администрации Киселевского городского округа от 29.04.2011 N 99 "О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Киселевского городского округа".

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;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

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

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, "Заслуженный учитель Российской Федерации" и "Отличник народного просвещения", увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

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.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал,

год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, в соответствии с положением об оплате труда.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Оплата труда работников учреждения исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ в соответствии с постановлением администрации Киселевского городского округа.

2.3.2. Тарифной частью заработной платы работников учреждения является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ в соответствии с постановлением администрации Киселевского городского округа.

2.3.3. 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 администрации Киселевского 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:

увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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 присуждения 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 перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится 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 устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

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;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении;

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 (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.7.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

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 заведующим на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

2.8. Порядок определения стажа педагогической работы

2.8.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.).

Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

Условия определения педагогического стажа определены в постановлении администрации.

2.9. Размеры повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ):

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: "Почетный работник народного образования (просвещения)", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования", "Отличник народного образования", "Отличник профессионально-технического образования", "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель СССР", Российской Федерации и	0,1

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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 или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

3.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 N 601 "О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты" устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в

выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Перечень выплат компенсационного характера определен Приложением № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет; 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. 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 организации, являющимся приложением № 2 к настоящему Положению.

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, 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.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Киселевского городского округа
детского сада №8

**ПЕРЕЧЕНЬ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

N п/ п	Наименование выплаты	размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	<p>Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда</p> <p>1.1. повару, шеф-повару за работу у горячих плит, электро-жаровых шкафов, предусмотренную п. 1.152 Перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579</p> <p>"Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам</p>	ежемесячно, до 12 % от должностного оклада

организаций и учреждений системы Гособразования СССР";

1.2. **кухонному рабочему** за работы связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы и мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ, предусмотренные пп. 1.154,1.155 Перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579

"Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР";

1.3. **младшему воспитателю** за работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением, а также работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического

оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ, предусмотренные пп. 1.154, 1.155, 1.159 Перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579

"Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР";

1.4. делопроизводителю за работу за дисплеями ЭВМ. (п. 1.164. Перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579

"Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на

которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР");

1.5. машинисту по стирке и ремонту спецодежды за работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств (п.1.156. Перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579

"Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР");

1.6. уборщику служебных помещений за работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением (п. 1.159. Перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и

служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579

"Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР");

1.7. **грузчику** за погрузочно-разгрузочные работы,

производимые вручную (п.

1.153. Перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которых

устанавливаются доплаты

рабочим, специалистам и

служащим с тяжелыми и

вредными, особо тяжелыми и

особо вредными условиями

труда, утвержденного

Приказом Госкомобразования

СССР от 20 августа 1990 г. N

579

"Об утверждении Положения о

порядке установления доплат

за неблагоприятные условия

труда и Перечня работ, на

которых устанавливаются

доплаты за неблагоприятные

условия труда работникам

организаций и учреждений

системы Гособразования

	СССР");	
2	<p>Всем работникам. Районный коэффициент к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организация и учреждений, находящихся в Кемеровской области;</p>	<p>Размер выплаты установлен Постановлением Совмина СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 N 601 "О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. Г. Воркуты и Инты" (30% от заработной платы)</p>
3	<p>Всем работникам. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;</p>	<p>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 до 100%</p>
4	<p>Всем работникам За сверхурочную работу;</p>	<p>Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, до 100%</p>
5	Всем работникам	Каждый час работы в установленный

	<p>За работу в выходные и нерабочие праздничные дни</p>	<p>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</p>
	<p>За работу в ночное время сторожам</p>	<p>Доплата в размере 40 процентов от оклада.</p>
	<p>За работу в вечернее время сторожам</p>	<p>Доплата в размере 20% от оклада</p>
	<p>За работу в вечернее время воспитателям</p>	<p>Доплата в размере 20% от оклада</p>
<p>6.</p>	<p>Педагогическим работникам за руководство методическим объединением</p>	<p>30% от должностного оклада</p>
<p>7</p>	<p>Всем работникам Доплата до минимального размера оплаты труда</p>	<p>На основании ФЗ от 02.12.2013 № 336-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»</p>

Приложение № 2
Положение о стимулировании работников
организации
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Киселевского городского округа
детского сада №8

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, заведующего учреждением, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Доли стимулирующей части фонда оплаты труда:

премиальные выплаты по итогам работы 65 %;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 27%

выплаты за качество выполняемых работ – 3%;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – 2%;

иные поощрительные и разовые выплаты – 3 % при наличии экономии денежных средств.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении.

В состав комиссии входят: заведующий, заместитель заведующего, два

представителя трудового коллектива, представитель первичной профсоюзной организации и представитель органа государственного-общественного управления. Состав комиссии утверждается приказом заведующего учреждением.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал.

- Расчетным (оценочным) периодом (периодом, за который производится начисление премиальных выплат по итогам работы) является
- с 1 января по 31 марта;
- с 1 апреля по 30 июня;
- с 1 июля по 30 сентября;
- с 1 октября по 31 декабря

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются. Период неначисления премиальных выплат по итогам работы определяется комиссией по премированию продолжительностью не более 3 месяцев в зависимости от тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

2.3. Показатели стимулирования по итогам работы указаны в оценочных листах по каждой категории работников, являющихся приложениями № 1-6 к настоящему Положению.

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.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в оценочных листах.

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 составляет итоговую максимальную оценку работника организации по итогам работы.

Максимальное количество баллов по категориям работников учреждения составляет:

педагогические работники (воспитатели, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) – 100 баллов;

учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели, делопроизводитель, медицинская сестра) – 10 баллов;

обслуживающий персонал (, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, грузчик, сторож) – 5 баллов.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла. Расчет размера причитающихся премиальных выплат осуществляется Комиссией по премированию.

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.

В срок до 10-го числа месяца, следующего за оценочным месяцем, все работники учреждения заполняют оценочные листы по своей категории и по результатам самооценки заполняют графу «Самооценка» путем оценивания количеством набранных баллов. Заполненные оценочные листы представляются непосредственному руководителю. Ответственные лица в срок до 13-го числа месяца, следующего за оценочным месяцем, представляют заведующей информацию о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат, о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат каждым работником.

Заведующий обеспечивает в срок до 15-го числа представляет 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;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости 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).

Оценочный лист 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, представленной, (медицинской сестрой, заведующим по хозяйству) после чего выводится итоговый балл.

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

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

В случае расхождения мнений членов 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 фиксируется в протоколе заседания комиссии.

Форма протокола:

№ п/п	ФИО работника	Должность	Заявленный балл	сумма
-------	---------------	-----------	-----------------	-------

2.5. Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения должно быть одинаковым.

2.6. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

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

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

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения.

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

2.7. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

В течение расчетного периода может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат, при условии:

наличия экономии денежных средств;

нахождения в отпуске;

в период временной нетрудоспособности. В этом случае осуществляется перерасчет причитающейся премии с учетом фактически отработанного времени.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

выплаты за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

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 организации среди населения;

успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

интенсивность труда;

специальные выплаты.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения по должностям работников.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность работы

№ п/п	Наименование должности	Наименование вида деятельности	Показатели стимулирования	Условия выплаты, размер выплаты
1.	Педагогический персонал	1.1. наставничество		До 200% от должностного оклада за

			выполнение работ
		1.2. работа по благоустройству территории учреждения	Качество выполненных работ До 160% от должностного оклада за выполнение работ
		1.3. проведение ремонтных работ в группах и иных помещениях учреждения	Качество выполненных ремонтных работ До 200 % от должностного оклада за выполнение работ
		1.4.поддержание сайта учреждения в сети «Интернет» в актуальном состоянии	Оперативность обновления информации До 150% от должностного оклада
		1.5. ведение электронных ресурсов «АИС» и «КОБИ»	Оперативность внесения соответствующих изменений До 100% от должностного оклада
		1.6. участие в костюмированных представлениях на утренниках и праздниках с участием воспитанников	активность До 160%
		1.7. выполнение оформительских работ (изготовление декораций, оформление помещений к праздникам, тематическим мероприятиям, методическим объединениям)	Активность, качество выполненных работ До 70 % от должностного оклада
		1.8. организация и проведение тематических месячников,	Качество организации До 100% от должностного оклада

		декад, недель		
2	Младший воспитатель	2.1. проведение ремонтных работ в группах и иных помещениях учреждения	Качество выполненных ремонтных работ	До 200 % от должностного оклада за выполнение работ
		2.2. работа по благоустройству территории учреждения	Качество выполненных работ	До 160% от должностного оклада за выполнение работ
		2.3. участие в костюмированных представлениях на утренниках и праздниках с участием воспитанников	активность	До 100%
		2.4. выполнение оформительских работ (изготовление декораций, оформление помещений к праздникам, тематическим мероприятиям, методическим объединениям)	Активность, качество выполненных работ	До 50 % от должностного оклада
3	Обслуживающий персонал	3.1. проведение ремонтных работ в группах и иных помещениях учреждения	Качество выполненных ремонтных работ	До 200 % от должностного оклада за выполнение работ
		3.2. работа по благоустройству территории учреждения	Качество выполненных работ	До 160% от должностного оклада за выполнение работ
		3.3. участие в костюмированных представлениях на утренниках и	активность	До 100%

		праздниках с участием воспитанников		
		3.4. выполнение оформительских работ (оформление стендов, помещений детского сада)	Активность, качество выполненных работ	До 50 % от должностного оклада
5.	Учебно-вспомогательный персонал	5.1. проведение ремонтных работ в группах и иных помещениях учреждения	Качество выполненных ремонтных работ	До 200 % от должностного оклада за выполнение работ
		5.2. работа по благоустройству территории учреждения	Качество выполненных работ	До 160% от должностного оклада за выполнение работ
		5.3. участие в костюмированных представлениях на утренниках и праздниках с участием воспитанников	активность	До 160%
		5.4. выполнение оформительских работ (оформление стендов, помещений детского сада)	Активность, качество выполненных работ	До 50 % от должностного оклада
6.	Заведующий по хозяйству	6.1. формирование личного дела заявителей на снижение платы, взимаемой с родителей за присмотр и уход за детьми	Своевременность и качество выполненной работы, вежливое обращение с заявителями,	До 150% от должностного оклада

3.4. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ

№ п/п	Наименование вида деятельности	Показатели стимулирования	Условия выплаты, размер выплаты
1.	Воспитатель	1.1. Ведение и обслуживание электронного банка данных воспитанников	До 100 % от должностного оклада
		1.2. разработка локальных актов учреждения	До 100% от должностного оклада, выплата осуществляется по результатам выполненных работ, единовременно
2.	Заведующий по хозяйству, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, грузчик	2.1. за качественное выполнение работ по ремонту и обслуживанию систем отопления, энергосбережения, водоснабжения и канализации, теплового и холодильного оборудования	До 150% от должностного оклада, выплата осуществляется по результатам выполненных работ, единовременно
3.	Педагогические работники	3.1. подготовка, проведение «дней открытых дверей», размер выплаты зависит от активности и качества работы; 3.2. подготовка и размещение публикаций на стендах, сайте учреждения и т.п.,	До 100% от должностного оклада

		размер выплаты зависит от актуальности, содержания и своевременности публикации;	
		3.3. активное участие с общественными организациями, родителями (законными представителями);	
		3.4. подготовка и участие в телерепортажах;	
4.	Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	4.1. заготовка овощей на хранение	До 100 % от должностного оклада
		4.2. пошив костюмов к празднику	До 70 % от должностного оклада
		4.3. работа в период аварий;	До 100 % от должностного оклада

3.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся также специальные выплаты медицинским работникам, педагогическим работникам, младшим воспитателям и молодым специалистам.

3.5.1. Специальная выплата медицинским работникам учреждения осуществляется в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

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

врачи-специалисты;

фельдшеры;

медицинские сестры.

3.5.2. 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.

3.5.3. Выплата медицинским работникам назначается приказом заведующего учреждением сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

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

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

3.5.6. При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с пп. 3.5.2.-3.5.4. настоящего Положения.

3.5.7. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям учреждения осуществляется в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям;

885 рублей педагогическим работникам учреждений, (музыкальный руководитель), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

3.5.8. 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.

3.5.9. 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.

3.5.10. 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.

3.5.11. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящемся на территории Киселевского городского округа и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

3.5.12. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных

образовательных учреждениях, находящихся на территории Киселевского городского округа и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждой образовательном учреждении в соответствии с пп. 3.5.8. настоящего Положения.

3.5.13. Для назначения надбавки издается приказ заведующего учреждением.

3.6. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам учреждения, - молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам, учреждений соответственно) выплачивается по основному месту работы.

3.6.1. Молодыми специалистами являются лица, указанные в [пункте 2 статьи 14](#) Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании" (далее - Закон).

3.6.2. Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

3.6.3. Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

3.6.4. 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 учреждении.

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

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

3.6.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения по должностям работников.

3.6.8. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются с учетом

улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного управления.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного управления учреждения в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, Киселевского городского округа.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основании приказа заведующего и документов, подтверждающих основание для премирования.

4.4. Размеры разовых выплат за качество работ:

№ п/п	Наименование награждения	Размер выплаты, выплаты осуществляются одновременно
1.	Награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами	До 5000 рублей, одновременно
2.	Награждение наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области	До 3500 рублей
3.	Награждение медалью «За служением родному городу», знаком «Сердце, отданное детям», почетной грамотой Киселевского городского округа, почетной грамотой Совета народных депутатов Киселевского городского округа, благодарственным письмом Киселевского	до 3000 рублей

	городского округа	
4.	Награждение грамотой управления образования Киселевского городского округа, благодарственным письмом управления образования Киселевского городского округа	3000 рублей
5.	Награждение почетной грамотой учреждения: 1 место 2 место 3 место Награждение благодарственным письмом	До 3000 рублей До 2600 рублей До 1500 рублей До 2000 рублей

5. Выплаты за непрерывный стаж работы, за выслугу лет

5.1. Размер выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет зависит от продолжительности непрерывного стажа в учреждении независимо от занимаемой (занимавшей) должности.

5.2. Определение непрерывного стажа осуществляется в соответствии с постановлением Главы города Киселевска от 29.04.2011 № 99 «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Киселевского городского округа».

5.3. Размер выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет определяется:

№ п/п	Наименование стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер ежемесячных премий
1	От 3-5 лет	До 10% от должностного оклада
2	От 5 до 15 лет	До 30% от должностного оклада
3	От 15 до 25 лет	До 55 % от должностного оклада
4	За выслугу лет 25 и более лет	До 90% от должностного оклада

5.4. Размер выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет устанавливается и пересматривается ежегодно по состоянию на 1 сентября по результатам проведенной тарификации.

6. Иные поощрительные и разовые выплаты

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

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

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

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

6.4. Виды разовых премий

№ п/п	Наименование разовой поощрительной выплаты	Размер разовой поощрительной выплаты
1.	К юбилейным датам - достижение 25 лет - достижение 30 лет - достижение 35 лет - достижение 40 лет - достижение 45 лет - достижение 50 лет - достижение 55 лет - достижение 60 лет - достижение 65 лет - достижение 70 лет	1000 руб. 2000 руб. 2000 руб. 2000 руб. 3000 руб. 3000 руб. 4000 руб. 4000 руб. 5000 руб. 5000 руб.
2.	к праздникам (День дошкольного работника, 8 марта, 23 февраля)	До 2500 руб.

6.5. Виды материальной помощи

№ п/п	Наименование материальной помощи	Размер материальной
-------	----------------------------------	---------------------

		ПОМОЩИ
1.	Материальная помощь в связи с рождением ребенка	2000 руб.
2.	Материальная помощь в связи с длительным лечением в стационаре, с оперативными вмешательствами	
3.	Материальная помощь в связи с погребением умершего члена семьи (супруга, родителей, детей)	
4.	Материальная помощь в связи с выходом на пенсию	
5.	Материальная помощь в связи с бракосочетанием	
6.	Материальная помощь в связи с трудной жизненной ситуацией	2500 руб.

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 63 «Журавлик» комбинированного вида Киселевского городского округа вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на взаимоотношения, возникшие с 01.09.2014 г. до 31.08.2015 г.