

Согласовано:

Утверждено:



Председатель профсоюзной первичной
организации МБДОУ д/с № 61
Беркетова С.Е.



Заведующий МБДОУ д/с № 61
Калабина Н.А.
Приказ № 18-ОД/ДЛ от 01.09.2023г.
Введено в действие с 01 сентября 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Киселевского городского округа
детского сада № 61 комбинированного вида
(МБДОУ д/с № 61)

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детского сада № 61 комбинированного вида» (далее - положение) разработано в соответствии с:

- Постановлением администрации Киселевского городского округа от 29.04.2011 № 99 «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Киселевского городского округа» (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 12.05.2021 № 50-н, от 01.04.2022 № 50-н).
- Постановлением Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 14.09.2023г. № 590 «Об увеличении фондов оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области-Кузбасса».

Положение утверждается руководителем учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детского сада № 61 комбинированного вида (далее – МБДОУ д/с № 61) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений

Киселевского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Киселевского городского округа от 02.05.2012 № 185 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Киселевского городского округа»;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ д/с № 61, предусматриваемый главным распорядителем бюджетных средств, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников МБДОУ д/с № 61 (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. Месячная заработная плата работника МБДОУ д/с № 61, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 61.

1.6. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 61, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

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

1.8. При выплате заработной платы работнику МБДОУ д/с № 61, учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области-Кузбасса, муниципальными правовыми актами.

1.9. Заработная плата работника МБДОУ д/с № 61 предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников МБДОУ д/с № 61, распределение и использование фонда оплаты труда

2.1.1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ д/с № 61 формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБДОУ д/с № 61 или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Киселевского городского округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда МБДОУ д/с № 61 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 МБДОУ д/с № 61 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).

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Штатное расписание МБДОУ д/с № 61 утверждается руководителем в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников МБДОУ д/с № 61, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

Руководитель МБДОУ д/с № 61 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).

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

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам МБДОУ д/с № 61 в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о стимулировании работников МБДОУ д/с № 61, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1.6. Фонд оплаты труда МБДОУ д/с № 61 составляет:

- Базовая часть – 59,5%, от общего фонда оплаты труда;
- Стимулирующая часть – 38,5% от общего фонда оплаты труда, в том числе:
 - 50,3% - направляется на стимулирование педагогических работников;
 - 49,7% - на стимулирование иных работников.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 2% от фонда оплаты труда.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБДОУ д/с № 61:

2.2.1. Заработная плата работников МБДОУ д/с № 61 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 МБДОУ д/с № 61, наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);
- 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 МБДОУ д/с № 61 рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ЗП} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К}2 + \text{К}3)) + \text{КВ} + \text{СВ}$ где:

ЗП - заработная плата работника;

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

$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К}1)$, 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 работы МБДОУ д/с № 61;

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. 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.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБДОУ д/с № 61 устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Постановлением администрации Киселевского городского округа от 29.04.2011 № 99 «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Киселевского городского округа».

2.2.4. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы за специфику работы МБДОУ д/с № 61 (**К2**):

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	<p>За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в том числе:</p> <p>педагогический персонал:</p> <ul style="list-style-type: none"> - воспитатель непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися с ограниченными возможностями здоровья; - учитель-логопед, - музыкальный руководитель, - инструктор по физической культуре; <p>учебно-вспомогательный персонал:</p> <ul style="list-style-type: none"> - младший воспитатель группы компенсирующей направленности (нарушение речи). 	<p>0,20</p> <p>0,20</p> <p>0,20 от 0,5 ст.</p> <p>0,20 от 0,25 ст.</p> <p>0,15</p>

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы МБДОУ д/с № 61 образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (**К3**), применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

- должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

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

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим 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 (К3) 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 Министерством просвещения России решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы МБДОУ д/с № 61 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 МБДОУ д/с № 61 (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы МБДОУ д/с № 61, 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 педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников МБДОУ д/с № 61, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ и повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников МБДОУ д/с № 61, за исключением педагогических работников, выполняющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

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

- 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 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 так же другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников 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. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников 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 непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;
- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;
- 36 часов в неделю – старшему воспитателю, педагогу-психологу, воспитателю.

2.5.3. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в пункте 2.5.2. настоящего Положения, в том числе руководителя МБДОУ д/с № 61, его заместителей, 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. Ненормированная 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;
- с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- со временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, 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 (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

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

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога, музыкального руководителя.

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

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

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

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

2.7.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в МБДОУ д/с № 61, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.7.5. Учителям-логопедам оклады (должностные оклады), ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

2.7.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МБДОУ д/с № 61 в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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 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.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

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

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников МБДОУ д/с № 61 и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

3.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 № 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 процентов 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, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области-Кузбасса и работодателями Кемеровской области-Кузбасса 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 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области-Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В Ночное время не менее чем на 40 процентов, в вечернее время – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника 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.

№ п/п	Наименование должности, перечень работ с особыми условиями труда, дополнительные работы	Условия выплаты	Размер компенсационных выплат (в % от оклада (должностного оклада))
1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда			
1.1.	<i>Младшему воспитателю, младшему воспитателю группы компенсирующей направленности</i>	<i>на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)</i>	<i>Доплата в размере 4 процента от оклада.</i>
1.2.	<i>Шеф-повару, повару</i>	<i>на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).</i>	<i>Доплата в размере 4 процента от оклада, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней.</i>
1.3.	<i>Кухонной рабочей</i>	<i>на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)</i>	<i>Доплата в размере 4 процента от оклада.</i>
1.4.	<i>Уборщику служебных помещений</i>	<i>на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)</i>	<i>Доплата в размере 4 процента от оклада</i>
1.5.	<i>Грузчику</i>	<i>на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)</i>	<i>Доплата в размере 4 процента от оклада</i>
1.6.	<i>Дворнику</i>	<i>на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)</i>	<i>Доплата в размере 4 процента от оклада</i>
1.7.	<i>Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>	<i>на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)</i>	<i>Доплата в размере 4 процента от оклада</i>

1.8.	Слесарю-электрику по ремонту электрооборудования		на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Доплата в размере 4 процентов от оклада
2. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями				
2.1.	Всем работникам		Постановление Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области»	30% от заработной платы
3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором				
3.1.	Всем работникам	На основании табеля учета рабочего времени	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	
4. За сверхурочную работу				
4.1.	Всем работникам	На основании табеля учета рабочего времени	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.	
5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни				
5.1.	Всем работникам	На основании табеля учета рабочего времени	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: -- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад(должностной оклад) ставку заработной платы; - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), савки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	
6. За работу в ночное время (с 22.00 до 06.00)				
6.1.	Сторожем	На основании табеля учета рабочего времени	Доплата в размере 40 процентов от оклада за час работы работника.	
7. За работу в вечернее время (с 18.00 до 22.00)				
7.1.	Воспитателям Уборщикам служебных помещений Сторожем	На основании табеля учета рабочего времени	Доплата в размере 20 процентов от оклада за час работы работника.	

4. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда МБДОУ д/с № 61.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников МБДОУ д/с № 61, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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 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 расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Порядок и условия оплаты труда заместителей заведующего.

5.1. Заработная плата каждого из заместителей заведующего МБДОУ д/с № 61 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад каждому заместителю заведующего устанавливается руководителем МБДОУ д/с № 61 на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ д/с № 61 без учета его персонального повышающего коэффициента.

5.3. Выплаты компенсационного характера каждому заместителю заведующего предусматриваются положением об оплате труда МБДОУ д/с № 61 и устанавливаются в абсолютных размерах к должностному окладу.

5.4. Выплаты стимулирующего характера каждому заместителю заведующего предусматриваются положением о стимулировании работников МБДОУ д/с № 61.

Размер стимулирующих выплат каждого заместителя заведующего определяется по формуле:

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

ФОТ_{ст} зам. зав. – сумма стимулирующих выплат заместителей заведующего:

ФОТ_ц – централизованный фонд оплаты труда руководителя учреждения, утвержденный в штатном расписании.

1,3 – районный коэффициент.

Неиспользованные средства стимулирующего фонда заместителей заведующего МБДОУ д/с № 61 (в связи с оплатой труда временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, очередного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком) направляются на увеличение стимулирующего фонда педагогических работников.

6. Заключительные положения.

6.1. Штатное расписание МБДОУ д/с № 61 утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, МБДОУ д/с № 61 вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников МБДОУ д/с № 61 формируется на календарный год в порядке, установленном управлением образования Киселевского городского округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 61.

6.3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно, в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 61.

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБДОУ д/с № 61

1. Общие положения.

1.1. Стимулирование работников МБДОУ д/с № 61 осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с № 61 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 МБДОУ д/с № 61 является:

- качественное исполнение должностных обязанностей,
- строгое соблюдение устава МБДОУ д/с № 61,
- правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с № 61,
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий,
- систематическое повышение квалификации,
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики,
- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих организаций, решений педагогического совета и руководителя МБДОУ д/с № 61.

1.2. МБДОУ д/с № 61 работникам устанавливаются следующие доли стимулирующего фонда оплаты труда по видам стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы – 52% от стимулирующего фонда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 40 % от стимулирующего фонда;
- выплаты за качество выполняемых работ – 3% от стимулирующего фонда;
- иные поощрительные и (или) разовые выплаты – 5% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии.

1.3. В целях полного и своевременного использования работниками МБДОУ д/с № 61 стимулирующей части фонда оплаты труда руководитель, комиссия по премированию, председатель первичной профсоюзной организации вправе перераспределять доли средств для педагогического персонала (по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и иные поощрительные и (или) разовые выплаты) на любую долю стимулирующих выплат.

1.4. В целях полного и своевременного использования работниками МБДОУ д/с № 61 стимулирующей части фонда оплаты труда руководитель, комиссия по премированию, председатель первичной профсоюзной организации вправе перераспределять доли средств для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и иные поощрительные и (или) разовые выплаты) на любую долю стимулирующих выплат.

1.5. В целях полного и своевременного использования работниками МБДОУ д/с № 61 стимулирующей части фонда оплаты труда руководитель, комиссия по премированию, председатель первичной профсоюзной организации вправе перераспределять доли средств для заместителей заведующего (по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и иные поощрительные и (или) разовые выплаты) на любую долю стимулирующих выплат.

1.6. Стимулирующие выплаты всем работникам МБДОУ д/с № 61, работающим на условиях совместительства устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.7. Стимулирующие выплаты всем работникам МБДОУ д/с № 61, отсутствующим по причине временной нетрудоспособности, дней без сохранения заработной платы, ежегодного отпуска, учебного отпуска и пр.) устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам МБДОУ д/с № 61 из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в МБДОУ д/с № 61, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 61.

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

Сотрудник, вновь устроившийся на работу, а также сотрудник при выходе из декретного отпуска, заполняют карту качества и результативности профессиональной деятельности, и получают стимулирующие выплаты с начала нового расчетного периода, но не ранее, чем через 1 месяц со дня выхода из декретного отпуска или со дня трудоустройства.

Сотрудник, переведенный с одной должности на другую (на постоянной основе), заполняют карту качества и результативности профессиональной деятельности за прежнее место работы (до перевода на новую должность) и получают стимулирующие выплаты за показатели качества и результативности профессиональной деятельности по должности до перевода.

Сотрудник, со дня перевода на другую должность через 1 месяц, получают стимулирующие выплаты на основании результатов заполненной карты качества и результативности профессиональной деятельности за месяц, по новой должности.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

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

2.3. МБДОУ д/с № 61 по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом МБДОУ д/с № 61 устанавливает показатели эффективности деятельности в разрезе категорий работников.

2.4. К каждому показателю эффективности деятельности 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 эффективности деятельности. Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю эффективности деятельности. Сумма максимальных оценок показателей эффективности деятельности по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника МБДОУ д/с № 61 по виду выплат.

Индикаторы измерения показателей эффективности оцениваются в баллах.

Максимальная сумма баллов:

- педагогический персонал: воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог -100 баллов;
- заместитель заведующего – 40 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал: старшая медицинская сестра, младшая медицинская сестра, инструктор по лечебной физической культуре, делопроизводитель, младший воспитатель – 10 баллов;
- обслуживающий персонал: шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кастелянша, кладовщик, швея, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, грузчик, сторож –5 баллов.

2.5. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам МБДОУ д/с № 61 определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

2.6. МБДОУ д/с № 61 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 61 устанавливает показатели эффективности по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

Установление показателей эффективности, не связанных с результативностью труда, не допускается.

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

2.8. Порядок и форма заполнения показателей эффективности по видам премиальных выплат по итогам работы отражается в карте качества и результативности профессиональной деятельности сотрудников МБДОУ д/с № 61.

2.9. Ответственный, за своевременное заполнение карт качества и результативности профессиональной деятельности работников, обеспечивает в срок до 15 числа представление в комиссию карты качества и результативности профессиональной деятельности по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников МБДОУ д/с № 61 с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях, индикаторах показателей эффективности по видам выплат;
- набранной сумме баллов за показатели эффективности по видам выплат;
- итоговом количестве набранных баллов всеми работниками МБДОУ д/с № 61 по видам выплат;
- плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования;
- стоимости одного балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.10. Карты качества и результативности профессиональной деятельности (Приложения 1-16) заполняются на каждого работника МБДОУ д/с № 61, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой должностью работников МБДОУ д/с № 61.

Оценивание карт качества и результативности профессиональной деятельности производится комиссией по премированию МБДОУ д/с № 61 и выводится итоговый балл.

В случае выявления расхождений в итоговом балле, комиссия по премированию принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в документах и др.).

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

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

Данные о принятии решения по приведению суммы баллов фиксируются в протоколе заседания премиальной комиссии.

2.11. Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы всех работников МБДОУ д/с № 61 открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.12. Работники МБДОУ д/с № 61 имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

2.13. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Согласованный и утвержденный приказ по МБДОУ д/с № 61 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 руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации по должностям работников МБДОУ д/с № 61 в виде премий за:

- 3.1.1.: высокие результаты работы;
- 3.1.2.: особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБДОУ д/с № 61);
- 3.1.3.: организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ д/с № 61 среди населения;
- 3.1.4.: успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- 3.1.5.: интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы);
- 3.1.6.: выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- 3.1.7.: специальные выплаты.

3.1.1. Выплаты, за высокие результаты работы.

Наименование должности	Перечень работы	Размер выплаты за интенсивность труда сумма (руб.)
Педагогические работники (сокращенное – ПР.)		
Оформление выставочного стенда:		за один вид
	▪ детских работ (рисунки, макеты)	до 1000.00
	▪ наглядно - информационного	до 1000.00
Участие в проведении #акций (#онлайн акций), диктантах (#онлайн диктантах), флеш-моб (#онлайн флеш-моб):		за одно участие
	▪ всероссийский уровень	до 1000.00
	▪ региональный уровень	до 800.00
	▪ муниципальный уровень	до 600.00
Подготовка к праздникам, развлечениям, спортивным мероприятиям и т.п.:		за один вид
	▪ изготовление атрибутов, декораций, объемного макета, наглядных пособий, дидактических игр	до 1100.00
	▪ организация сюрпризного момента	до 1500.00
	▪ пошив/реставрация костюмов	до 1500.00
Личное участие в праздниках, развлечениях и других массовых детских мероприятиях в ДОУ, (в которых, работник не является основным работником):		за одно участие
	▪ исполнение главной роли	до 1300.00
	▪ исполнение второстепенной роли	до 800.00
	▪ ведущий мероприятия	до 1000.00
Подготовка сотрудников/обучающихся к участию в очном конкурсном испытании:		за один вид
	▪ региональный уровень	до 2000.00
	▪ муниципальный уровень	до 1500.00
	▪ уровень ДОУ	до 1000.00
Разработка основной образовательной программы дошкольной образовательной организации и (или) дополнительных образовательных программ:		за один вид
	▪ личная работа	до 3000.00
	▪ совместное участие	до 1500.00

Совместная подготовка со всеми участниками образовательного процесса в мероприятиях по безопасности дорожного движения, Дней Экологии и т.п.:		
	▪ смотр, конкурс рисунков/поделок, видеороликов, презентации и т.п.	до 800.00 за одно участие
	▪ распространение листовок и анкет среди родителей (лиц, их заменяющих)	до 800.00 за один вид
Качественное ведение документации:		
	▪ личных дел обучающихся, своевременное заполнение	до 1200.00
	▪ по родительской оплате – отсутствие задолженности за предыдущий месяц	до 1500.00
	▪ учет карточек педагогического стажа работников	до 1500.00
	▪ личных дел педагогических работников, своевременное заполнение	до 1500.00
Методическое сопровождение студентов педагогических учреждений:		
	▪ консультативная деятельность	до 1500.00
	▪ ведение и сопровождение педагогической практики	до 2500.00
Совместная деятельность с молодыми специалистами:		
	▪ инновационная деятельность	до 1500.00
	▪ консультативное сопровождение	до 1500.00
Обеспечение функционирования официального сайта, интернет сетей учреждения:		
	▪ предоставление информации в печатном виде, качественного фото-видеоматериала из жизни ДООУ, для размещения в сети интернет	до 800.00 за один вид
Организация и проведение методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим):		
	▪ проведение родительских собраний в нетрадиционных формах общения	до 1500.00
Подготовка территории, помещений ДООУ к участию в конкурсном испытании:		
		за один вид
	▪ региональный уровень	до 3000.00
	▪ муниципальный уровень	до 2000.00
	▪ уровень ДООУ	до 1000.00
Изготовление выставочных экспонатов для участия в конкурсном испытании:		
	▪ региональный уровень	до 2000.00
	▪ муниципальный уровень	до 1500.00
	▪ уровень ДООУ	до 1000.00
Распространение и обобщение педагогического опыта (выступление в качестве докладчика с демонстрацией презентации, видеоматериала и т.п.) на семинарах, методических объединениях, тематических месячниках, декадах, неделях):		
		за один вид
	▪ региональный уровень	до 2500.00
	▪ муниципальный уровень	до 1500.00
Личное участие в рамках Сибирского научно-образовательного форума и Кузбасского образовательного форума:		
	▪ мастер-класс	до 2000.00
	▪ презентация наглядного материала	до 2500.00
Выпуск тематической стенгазеты:		
		за один вид
	▪ работа корреспондентом и/или редактором	до 1500.00
Эффективная работа по организации предметно-пространственной среды в групповых помещениях:		
	▪ на начало учебного года	до 2000.00
	▪ промежуточный этап	до 1500.00
Заместитель заведующего (сокращенное – зам.зав.)		
Оформление информационных стендов: (памятки, буклеты, инструкции, алгоритмы)		
		за один вид
	▪ по охране труда	до 700.00
	▪ по пожарной безопасности	до 700.00
	▪ по антитеррористической безопасности	до 700.00
	▪ по действиям в ГОиЧС	до 700.00
	▪ по информационной безопасности в сети интернет	до 700.00
	▪ по предупреждению дорожно – транспортного травматизма на проезжей части	до 700.00
	▪ по ОБЖ	до 700.00

Качественное ведение документации для проверки контролирующих организаций:		за один вид
	▪ по охране труда	до 1000.00
	▪ по пожарной безопасности	до 1000.00
	▪ по антитеррористической защищенности	до 1000.00
	▪ по теплохозяйству	до 1000.00
	▪ по электрохозяйству	до 1000.00
	▪ по инвентаризации	до 1000.00
	▪ по антикоррупционной политике	до 1000.00
	▪ по безопасности (паспорт дорожной безопасности, паспорт доступности, паспорт безопасности, энергопаспорт)	до 1500.00 за один вид
Подготовка учреждения к началу учебного года:		
	▪ в срок	до 3000.00
Своевременная сдача отчетов в вышестоящие организации:		до 1500.00
Проявление инициативы в улучшении и развитии материально-технической базы учреждения:		
	▪ работа с социумом	до 2500.00
	▪ сохранность материальных ценностей учреждения	до 2000.00
Совместная подготовка со всеми участниками образовательного процесса в мероприятиях по безопасности дорожного движения, Дней Экологии:		
	▪ смотр, конкурс рисунков/поделок, видеороликов, презентации и т.п.	до 1000.00 за одно участие
Обеспечение качественной подготовки и проведение ремонтных работ:		
	▪ в указанные сроки	до 1500.00
Участие в проведении #акций (#онлайн акций), диктантах (#онлайн диктантах), флеш-моб (#онлайн флеш-моб):		за одно участие
	▪ всероссийский уровень	до 1000.00
	▪ региональный уровень	до 800.00
	▪ муниципальный уровень	до 600.00
Подготовка к праздникам, развлечениям, спортивным мероприятиям и т.п. в ДОУ:		за один вид
	▪ изготовление атрибутов, пособий	до 1000.00
	▪ организация сюрпризного момента	до 1000.00
	▪ пошив/реставрация костюмов, декораций	до 1500.00
Подготовка сотрудников/обучающихся к участию в очном конкурсном испытании:		за один вид
	▪ региональный уровень	до 2500.00
	▪ муниципальный уровень	до 1500.00
	▪ уровень ДОУ	до 1000.00
Обеспечение функционирования официального сайта, интернет сетей учреждения:		
	▪ предоставление информации в печатном виде, качественного фото-видеоматериала из жизни ДОУ, для размещения в сети интернет	до 1000.00 за один вид
Учебно-вспомогательный и Обслуживающий персонал (сокращенное – УВП и ОП)		
Организация работ направленных на снижение уровня заболеваемости:		
Проведение профилактических мероприятий по предупреждению распространения инфекционно-вирусных заболеваний		
	▪ среди обучающихся	до 1500.00
	▪ среди работников	до 1000.00
Организация работы и качественное ведение документации:		
	▪ с персональными данными обучающихся и (или) работников	до 1100.00
	▪ регистрации проведения санитарно-гигиенических работ	до 1000.00
Участие в проведении #акций (#онлайн акций), диктантах (#онлайн диктантах), флеш-моб (#онлайн флеш-моб)		за одно участие:
	▪ всероссийский уровень	до 1000.00
	▪ региональный уровень	до 800.00
	▪ муниципальный уровень	до 600.00
Оформление информационного стенда:		за один вид
	▪ по профилактике кишечного-вирусных и инфекционных заболеваний (памятки, буклеты и т.п.)	до 1000.00
Взаимодействие с медицинскими учреждениями:		
	▪ по профилактике инфекционных и вирусных заболеваний	до 1000.00
	▪ по итогам работы углубленного медосмотра узкими специалистами обучающихся	до 1500.00

Подготовка к праздникам, развлечениям, спортивным мероприятиям и т.п. в ДОУ:		
	▪ изготовление атрибутов, пособий, декораций	до 1000.00
	▪ организация сюрпризного момента	до 1000.00
	▪ пошив/реставрация костюмов	до 1500.00
Активная помощь воспитателю в организации образовательного процесса		до 1500.00
Личное участие в праздниках, развлечениях и других массовых детских мероприятиях в ДОУ: (в которых, работник не является основным работником): за одно участие		
	▪ исполнение главной роли	до 1500.00
	▪ исполнение второстепенной роли	до 1000.00
Использование новых направлений в области лечебно-физической культуры:		
	▪ с обучающимися	до 1500.00
	▪ с работниками	до 1000.00
Участие в мероприятиях по доступности предоставления образовательных услуг для обучающихся и детей с ОВЗ:		
	▪ консультативная помощь	до 1000.00
	▪ профилактические мероприятия	до 1500.00
Разработка и (или) обновление:		
	▪ десятидневного меню	до 1500.00
	▪ технологических карт	до 1500.00
Ведение и заполнение документации на пищеблоке:		
	▪ журнал учета работоспособности технологического теплового оборудования	до 1500.00
	▪ журнал учета работоспособности технологического холодильного оборудования	до 1500.00
	▪ журнал витаминизации третьих блюд	до 1500.00
Отбор и хранение суточных проб		до 1500.00

3.1.2. Выплаты за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБДОУ д/с № 61):

Наименование должности	Перечень работы	Размер выплаты сумма (руб.)
Всем категориям работников		
Организация работ по безаварийному обеспечению:		
	▪ системы отопления	до 900.00
	▪ водоснабжения и канализации за один вид	до 900.00
	▪ теплового оборудования	до 900.00
	▪ холодильного оборудования	до 900.00
	▪ электрического оборудования	до 900.00
	▪ вентиляционной системы	до 1000.00
	▪ системы видеонаблюдения	до 1000.00
	▪ системы контроля управления и доступа (СКУД)	до 1000.00
	▪ системы воротной автоматики	до 1000.00
	▪ компьютерной техники	до 2000.00
Проведение работ по устранению неполадок, возникших по техническим, стихийным и иным причинам:		до 3000.00
Выполнение работ по ремонту и обслуживанию:		
	▪ систем отопления	до 3000.00
	▪ электроснабжения	до 1200.00
	▪ водоснабжения и канализации за один вид	до 1200.00
	▪ теплового и холодильного оборудования за один вид	до 1000.00
	▪ компьютерной техники	до 2500.00
	▪ очистка ливневых стоков	до 1000.00
	▪ сварочные работы	до 1200.00
	▪ монтаж и/или демонтаж учебного и хозяйственного оборудования	до 3000.00
Организация и работы по обеспечению безопасности жизнедеятельности ДОУ связанных с повышенной опасностью:		
	▪ очистка кровли от снега	до 5000.00
	▪ козырьков от снежных навесов за один козырек	до 1000.00
	▪ сбивание сосулек	до 3000.00
	▪ уборка наледи	до 2500.00

	▪ очистка канализационных и водоотводных колодцев	до 3000.00
	▪ спил сухих веток, деревьев	до 3000.00

3.1.3. Выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ д/с № 61 среди населения:

Наименование должности	Перечень работы	Размер выплаты сумма (руб.)
Всем категориям работников		
Дни «открытых» дверей для всех участников образовательного процесса и (или) общественности:		
	▪ ведущий мероприятия	до 3000.00
	▪ участник мероприятия	до 1500.00
	▪ составление сценария	до 2000.00
	▪ изготовление наглядно-информационного материала	до 1500.00
Позитивные публикации в средствах массовой информации:		
	▪ печатные материала в СМИ о деятельности сотрудника и (или) ДОУ	до 1500.00
Репортажи по ТВ о деятельности сотрудника и (или) ДОУ:		
	▪ информационное сообщение о деятельности сотрудника и (или) ДОУ	до 1500.00
	▪ создание видеофильмов, видеороликов, визитных карточек для презентации деятельности сотрудника и (или) ДОУ	до 3000.00 за один вид
Взаимодействие с партнерами в социуме:		
Встречи с интересными людьми:		
	▪ ведущий мероприятия	до 3000.00
	▪ участник мероприятия	до 1500.00
	▪ составление сценария	до 2000.00
Участие в городском мероприятии по сдаче норм ГТО:		
	▪ личное участие	до 3500.00
	▪ подготовка обучающегося и (или) работника	до 2000.00
С учреждениями культуры – совместное участие в мероприятиях, посвященных праздникам и памятным датам:		
	▪ ведущий мероприятия	до 2000.00
	▪ участник мероприятия	до 1500.00
	▪ составление сценария	до 1500.00
Организация и проведение мероприятий, способствующих сплоченности коллектива:		
	▪ ведущий мероприятия	до 3000.00
	▪ участник мероприятия	до 1500.00
	▪ составление сценария	до 2000.00
Участие в совместной работе со школой по вопросам преемственности образования:		
	▪ информационная работа внутри ДОУ	до 1500.00
	▪ организация экскурсий в социуме	до 2000.00

3.1.4. Выплаты за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат:

Наименование должности	Перечень работы	Размер выплаты сумма (руб.)
Всем категориям работников		
Проведение сезонных работ на территории и (или) прогулочных участках учреждения - зимний период		
	▪ оформление снежных построек	за одну композицию до 2200.00
	▪ поддержание построек в эстетическом состоянии	за одну композицию до 1500.00
	▪ надлежащее содержание участков для прогулок в условиях обильных снегопадов	до 2500.00
	▪ надлежащее содержание территории учреждения в условиях обильных снегопадов	до 3500.00
Проведение сезонных работ на территории и (или) прогулочных участках учреждения - весенний период		
	▪ подготовка цветочной рассады для цветника, многообразие, изобилие	до 1500.00 за один вид
	▪ посев семян и /или пересадка рассады для клумб на территорию ДОУ	

	▪ надлежащее содержание участков для прогулок в период межсезонья	до 1500.00
	▪ надлежащее содержание территории учреждения в период межсезонья	до 3500.00
	▪ обрезка кустарников	до 2000.00
Проведение сезонных работ на территории и (или) прогулочных участках учреждения - летний период		
	▪ эстетичность оформления участка (конструкции, беседки, клумбы)	до 1500.00 за один вид
	▪ надлежащее содержание участков для прогулок в знойные дни	до 1500.00
	▪ надлежащее содержание территории учреждения в знойные дни уход за цветниками на территории ДОУ (полив, прополка)	до 1500.00
	▪ покос травы	до 2500.00
Проведение сезонных работ на территории и (или) прогулочных участках учреждения - осенний период		
	▪ подготовка многолетних цветов к зимнему периоду	до 1000.00
	▪ надлежащее содержание участков для прогулок в период межсезонья	до 1200.00
	▪ надлежащее содержание территории учреждения в период межсезонья	до 2500.00
	▪ уборка сухостоя	до 2500.00
Благоустройство территории:		
	▪ креативная инициатива работника	до 1200.00
	▪ выполнение дизайнерских и (или) ландшафтных работ	до 2000.00 за один вид
	▪ своевременное обслуживание игрового, спортивного оборудования на игровых участках	до 1300.00 за один вид
	▪ эстетическое оформление игрового, спортивного оборудования на игровых участках	до 1300.00 за один вид
Эстетическое оформление		
	▪ интерьера учреждения	до 1300.00 за один вид
	▪ фасада здания	
	▪ территории	
Посадка деревьев, кустарников		
Ревизия и работы по устранению неполадок:		
	▪ инструментов	до 1000.00
	▪ тентовых навесов	до 1200.00
	▪ крылечек	до 2000.00
	▪ козырьков	до 2000.00
	▪ ограждения	до 2500.00
	▪ бордюры	до 1500.00
	▪ колодцев	до 1200.00
	▪ уборочного инвентаря	до 1100.00
Подготовка овощехранилища к закладке овощей:		
	▪ побелка, шпаклевка и т.п.	до 1500.00
	▪ ревизия стеллажей в подвальном помещении	до 1500.00
Подготовка овощей к закладке в овощехранилище:		
	▪ переборка овощей	до 1500.00
Очистка канализационных и (или) водоотводных колодцев		
		за один вид до 1500.00
Стирка ковров и (или) жалюзи		
		за один вид до 1500.00
Организация пропускного режима в ДОУ:		
	▪ выполнение дополнительного объема работ дежурного по соблюдению охранно-пропускного режима в помещении и /или на территорию ДОУ	до 2500.00 за один вид

3.1.5. Выплаты за интенсивность труда:

Наименование должности	Перечень работы	Размер выплаты сумма (руб.)
Педагогические работники, младшие воспитатели:		
Наполняемость группы выше нормы по СанПиН (с сентября по май)		

	✓ более 3 детей (для групп компенсирующей направленности – нарушение речи)	до 1000.00
	✓ более 5 детей (для дошкольных групп)	до 1300.00

3.1.6. Выплаты за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников:

Перечень работы всем категориям работников		Размер выплаты сумма (руб.) за один вид
Выполнение обязанностей оператора по обеспечению функционирования официальной страницы учреждения в информационно-коммуникационной сети:		
▪ «сайт ДОУ»:		
▪ сбор материала (фото, видео, печатной информации) от воспитателей групп с последующей загрузкой на страницу сайта, ведение новостной ленты		до 3000.00
▪ подготовка отчетов, информационного материала и т.п. в соответствии с требованиями к сайтам		до 5000.00
▪ «сайт Телеграмм, ВК, СФЕРУМ»:		
▪ создание и размещение презентаций, постов, фото, видеоматериала, печатной информации и т.п.		до 6000.00
Работа в ПМПк:		
▪ сопровождение родителей (лиц, их заменяющих) в подготовке пакета документов для прохождения ПМПк		до 1000.00
Председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 61:		до 5000.00
▪ за участие в подготовке проектов локальных нормативных актов ДОУ		
▪ за организацию культурно-досуговых мероприятий в социуме		
▪ выполнение профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников		
Выполнение обязанностей по введению документации:		
▪ платных дополнительных образовательных услуг (заключение договоров и т.п.)		до 3000.00
▪ по компенсации льготной категории граждан (оформление документов для сдачи в УО)		до 3000.00
▪ ведение табеля питания работников для сдачи в бухгалтерию УО		до 1500.00
▪ ведение табелей посещаемости обучающихся для сдачи в бухгалтерию УО		до 2000.00
▪ по доступности предоставления образовательных услуг для детей-инвалидов и детей с ОВЗ		до 2000.00
▪ журнала учета движения воспитанников (регистрация и учет)		до 2000.00
▪ с персональными данными сотрудников и/или обучающихся		до 1500.00 за один вид
▪ ведение протоколов по итогам заседания в комиссиях, комитетах, семинарах, советах, совещаниях, методических объединениях, творческих группах и т.п.		до 1000.00 за один вид
Выполнение обязанностей оператора по заполнению автоматизированных систем мониторинга деятельности учреждения (отчеты по факту заполнения):		
▪ размещение информации на сайте «bus.gov.ru», «zakupki.gov.ru» и т.п.(за один вид)		до 3500.00
▪ «АИС Образование», «АИС ДОУ», «Новая школа 2.0» и т.п.		до 2000.00
▪ «ПФДО»		до 1500.00
▪ «DOXCELL»		до 1500.00
▪ «Форма – 85-к» - статистический отчет		до 2500.00
▪ в рамках комплексного мониторинга состояния региональной системы образования «Удовлетворенность качеством дошкольного образования», «Сформированность социального опыта» и др.		до 2000.00
▪ на различных WEB-ресурсах и /или с программными комплексами		до 3500.00 за один вид

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников МБДОУ д/с № 61 приказом заведующей с согласия работников.

3.1.7. Специальная выплата медицинским работникам МБДОУ д/с № 61 устанавливается в следующих размерах:

- 1885 рублей, медицинским сестрам;
- 1) Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников: медицинские сестры;
- 2) Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:
 - отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
 - выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.
- 3) Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя МБДОУ д/с № 61 сроком на месяц. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата не назначается.
- 4) При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку, назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.
- 5) При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку, размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.
- 6) При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с подпунктами 4 и 5 настоящего пункта.

3.1.8. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям МБДОУ д/с № 61 устанавливается в следующих размерах:

- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям;
 - 885 рублей педагогическим работникам МБДОУ д/с № 61 (старший воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, педагог-психолог), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.
- 1) Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:
- воспитатели, младшие воспитатели МБДОУ д/с № 61 и реализующих образовательную программу дошкольного образования;
 - педагогические работники МБДОУ д/с № 61 и реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, педагог-психолог), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).
- 2) 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) 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 не назначается.
- 4) 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.
- 5) При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в МБДОУ д/с № 61 и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.
- 6) При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Кемеровской области и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с подпунктами 4 и 5 настоящего пункта.
- 7) Для назначения надбавки издается приказ руководителя МБДОУ д/с № 61.

3.1.9. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам МБДОУ д/с № 61, 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 (в редакции от 20.09.2021) «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.

Статус молодого специалиста сохраняется при переходе на работу в другую государственную или муниципальную образовательную организацию Кемеровской области – Кузбасса при условии, что работник приступил к трудовой деятельности в государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса в течение трех месяцев с даты завершения трудовой деятельности в предыдущей государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса. Статус молодого специалиста сохраняется на срок, который в сумме с отработанным временем в предыдущей государственной или муниципальной образовательной организации Кемеровской области – Кузбасса составляет не более трех лет.

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

Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов МБДОУ д/с № 61, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов, производится в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

4. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда в МБДОУ д/с № 61.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в случаях:

№ п/п	основание	размер выплат (руб.)
1.	Награждение Государственными наградами, грамотами, благодарственными письмами, нагрудными знаками Российской Федерации	до 7000.00
2.	Награждение грамотами, благодарственными письмами, нагрудными знаками Министерства Кемеровской области-Кузбасса	до 5000.00
3.	Награждение нагрудными знаками, грамотами, благодарственными письмами администрации Киселевского городского округа	до 3000.00
4.	Награждение наградными знаками, грамотами, благодарственными письмами управления образования Киселевского городского округа	до 2000.00
5.	Награждение грамотами, благодарственными письмами МБДОУ д/с № 61	до 1500.00

4.3. При недостаточности средств, выделенных на выплаты, допускается производить выплаты в течение длительного периода до достижения, установленного настоящим Положением, размера.

5. Иные поощрительные и разовые выплаты.

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты в МБДОУ д/с № 61 выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учётом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам МБДОУ д/с № 61 приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

5.3. Размер разовых премий и материальной помощи максимальным значением не ограничен.

5.4. Материальная помощь в МБДОУ д/с № 61 выплачивается на основании заявления работника МБДОУ д/с № 61 при наличии денежных средств, решения руководителя и при предоставлении подтверждающих документов.

5.5. Перечень иных поощрительных и разовых выплат:

Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер выплат, (руб.)
Работникам к юбилейным датам рождения: • 25лет, 30лет, 35лет, 40лет, 45лет, 50лет, 55лет, 60лет, 65лет, 70лет	до 5000.00
Работникам к юбилейным датам учреждения: (01.08.1985г.) (работникам, отработавшим в МБДОУ д/с № 61 – не менее 15 лет)	до 2500.00

Работникам к профессиональному празднику «День дошкольного работника»:	до 1100.00
В связи с 25-летием педагогической деятельности	
<ul style="list-style-type: none"> • педагогический стаж в МБДОУ д/с № 61 - более 15 лет • педагогический стаж в МБДОУ д/с № 61 - от 5 до 15 лет 	до 5000.00 до 3000.00
<ul style="list-style-type: none"> • с выходом на пенсию (по возрасту) 	до 3000.00
К календарным и праздничным датам:	
<ul style="list-style-type: none"> • «Международный женский день» • «День Защитника Отечества» • «День Матери» 	до 1000.00 до 1000.00 до 1000.00
Работникам МБДОУ д/с № 61 с учетом личного вклада работника в достижение эффективности работы учреждения:	до 5000.00
<ul style="list-style-type: none"> • за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда • за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью • за своевременность отчетности и качество оформления документации • за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей 	
Материальная помощь работникам МБДОУ д/с № 61 в связи:	
<ul style="list-style-type: none"> • с длительным лечением в стационаре и/или с оперативным вмешательством 	до 3000.00
<ul style="list-style-type: none"> • с рождением ребенка 	до 3000.00
<ul style="list-style-type: none"> • при погребении ближайших родственников сотрудника (супруг/супруга, дети, внуки, родители сотрудника или супруга/супруги) 	до 6000.00
<ul style="list-style-type: none"> • при последствиях от пожара или другого стихийного бедствия 	до 5000.00
<ul style="list-style-type: none"> • при регистрации бракосочетания 	до 3000.00
<ul style="list-style-type: none"> • по заявлению работника, с объяснением уважительной причины 	до 3000.00
<ul style="list-style-type: none"> • возмещением затрат за обучение на курсах по охране труда, ГОиЧС, пожарной безопасности, на курсах повышения квалификации и (или) переподготовки 	до 2500.00

5.6. При недостаточности средств, выделенных на выплаты, допускается производить выплаты в течение длительного периода до достижения, установленного настоящим Положением, размера.

Данное «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детского сада № 61 комбинированного вида (МБДОУ д/с № 61)» вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на взаимоотношения, возникшие с 01.09.2023г. и до принятия нового Положения.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 709346372946738420135056007448981155039651512653

Владелец Калабина Наталья Александровна

Действителен с 14.06.2023 по 13.06.2024