

Согласовано:
Председатель
Первичной профсоюзной
организации детского сада 10
Усолец Ю.В. Усольцева
«30» августа 2019 г.
протокол № 4

Утверждаю:
заведующий детский сад 10
О. Н. Козик
Введено в действие приказом
от «30» августа 2019г. № 94



ПОЛОЖЕНИЕ
«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения Киселевского городского округа
детского сада №10 «Семицветик»
(детский сад 10)

Рассмотрено на Общем собрании
трудового коллектива
«30» августа 2019г.
протокол № 3

Киселевский городской округ, 2019г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детского сада № 10 « Семицветик» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области № 120 от 25.03.2011 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от от 05.05.2012 № 161, от 23.10.2012 № 442, от 23.10.2012 № 443, от 12.02.2013 № 48, от 16.07.2013 № 303, от 09.12.2013 №561, от 30.12.2013 № 665, от 29.12.2014г. № 528, от 24.12.2015 г. № 431, от 29.08.2016 г. №339, от 22.12.2016г. № 524, от 16.02.2017г. № 70, от 26.12.2017 №661, от 04.05.2018 № 159, от 18.07.2018 № 299, от 26.10.2018г. № 445, от 26.12.2018г.№618, Постановления Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 16.08.2019г.№ 488), постановлением Администрации Киселевского городского округа « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Киселёвского городского округа» от 29 апреля 2011 года № 99» (в редакции постановлений администрации Киселевского городского округа от 23.07.2012 № 333-н, от 08.02.2013 № 35-н, от 22.05.2013 № 200-н, от 08.10.2013 № 393-н, от 25.08.2014г. № 149-н, от 18.05.2015 №90-н, от 31.05.2016 №88-н, от 28.11.2016 №207-н, от 30.06.2017 №159-н, от 05.02.2018 № 15-н, от 04.05.2018 №70-н, от 05.10.2018 №132-н, от 29.05.2019 № 66-н).

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детского сада № 10 « Семицветик» (далее – детский сад 10) устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Условия оплаты труда работников детский сад 10 (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.4. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплату до его установленного размера производить из общего фонда оплаты труда детского сада 10.

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

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

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников детского сада 10. Распределение и использование фонда оплаты труда работников детского сада 10.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников детского сада 10 формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств городского бюджета в бюджете Киселёвского городского округа, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда детского сада 10 включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

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

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и

дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяется положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с советом трудового коллектива учреждения.

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

2.1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам детского сада 10 в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей эффективности деятельности работников учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о распределении стимулирующего фонда детского сада 10, согласованного с советом трудового коллектива учреждения.

. 2.1.5. Базовая часть фонда оплаты детский сад 10 составляет 46,1% от общего фонда оплаты труда. Стимулирующая часть – 51,4% от общего фонда оплаты труда (в т.ч. педагогическому персоналу 54,0%, прочему персоналу 46,0%)

2.1.6. Доля централизованного фонда составляет 2,5 % от фонда оплаты труда детского сада 10.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам детского сада 10.

2.2.1. Заработная плата работников детского сада 10 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 почетное звание
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

Заработная плата работников детского сада 10 рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП - заработная плата работника;

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

$Ор = (О \times К1)$, где;

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

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

КЗ - повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам детского сада 10 устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам детского сада 10 по занимаемым ими должностям руководителя, специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

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

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической

деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

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

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

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

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы работников учреждения

2.3.1. Тарифной частью заработной платы работников детского сада 10 является установленная им с учётом выполняемого объёма работ ставка заработной платы по соответствующей ПКГ и повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной

платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

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

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников детского сада 10 устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

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

Нормы часов для педагогических работников за ставку заработной платы, установлены в размере:

- 24 часа в неделю - музыкальному руководителю;
- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;
- 36 часов в неделю - воспитателям, старшему воспитателю.

2.5.3. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пунктах настоящего Положения, в том числе руководителя детского сада 10, составляет 40 часов в неделю.

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

2.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

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

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских

собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

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 методическими объединениями, комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам.

2.7. Порядок определения уровня образования

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

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

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

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

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

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

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

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Виды выплат компенсационного характера:

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в пределах средств фонда оплаты труда детского сада 10.

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

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации

рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

№ п/п	Наименование должности, перечень работ с особыми условиями труда, дополнительные работы	Условия выплаты	Размер компенсационных выплат (в % от должностного оклада)
1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда			
1.1.	<i>Повару</i>	<i>на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда)</i>	<i>Доплата в размере 4 процента от оклада</i>
1.2.	<i>Кухонному рабочему</i>	<i>на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда)</i>	<i>Доплата в размере 4 процента от оклада</i>
1.3.	<i>Младшему воспитателю, машинисту по стирке и ремонту спецодежды</i>	<i>на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда)</i>	<i>Доплата в размере 4 процента от оклада</i>
1.4.	<i>Кладовщику, дворнику, сторожу.</i>	<i>на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда)</i>	<i>Доплата в размере 4 процента от оклада</i>
2. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями			
2.1.	<i>Всем работникам</i>	<i>Постановление Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. Воркуты и Инты»</i>	<i>30% на все виды выплат, производимых работнику.</i>
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.	<i>Всем работникам</i>	<i>На основании табеля учета рабочего времени</i>	<i>Доплата в размере до 200%. Работнику (в том числе работающему по совместительству, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится</i>

			<p>доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.</p>
4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни			
4.1.	Всем работникам	На основании табеля учета рабочего времени	<p>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:</p> <p>в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;</p> <p>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>
5. За работу в вечернее время (с 18 до 22 часов)			
5.1.	Сторожажм; воспитателям; младшим воспитателям	На основании табеля учета рабочего времени	<p>Доплата в размере 20% от оклада. Размер доплаты за час работы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работников на количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.</p>
6. За работу и ночное время (с 22 до 6 часов)			
6.1.	Сторожажм	На основании табеля учета рабочего времени	<p>Доплата в размере 40% от оклада. Размер доплаты за час работы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работников на количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.</p>

4. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты 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 рекомендуется направлять 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 порядком и условиями установления стимулирующих выплат работников детского сада 10, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.6. 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
детского сада 10

Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

1. Общие положения.

1.1. Стимулирование работников детского сада 10 осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава детского сада 10, правил внутреннего трудового распорядка, принятых в детский сад 10, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики (для педагогических работников), четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений управления образования Киселевского городского округа, заведующего, решений педагогического совета детского сада 10.

1.2. В детский сад 10 устанавливаются следующие доли стимулирующего фонда оплаты труда по видам стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - 60% от стимулирующего фонда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 37 % от стимулирующего фонда;
- иные поощрительные разовые выплаты - 3 % от стимулирующего фонда.

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

1.4. Стимулирующие выплаты всем (педагогическим, обслуживающим) работникам детского сада 10, отсутствующим по причине болезни, дней без сохранения заработной платы, отпуска, сессии и пр. устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени с учетом заполненного оценочного листа за полностью отработанный месяц (например: 100:21*10).

1.5. В целях полного и своевременного использования стимулирующей части фонда оплаты труда руководитель учреждения, комиссия по премированию вправе перераспределять доли средств для всех категорий работников (педагогического,

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (по итогам работы, за интенсивность и высокие результаты и иные поощрительные и разовые выплаты).

2. Премииальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам детского сада 10 из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию. Состав комиссии: заведующий, председатель первичной профсоюзной организации, 3 члена коллектива. Состав комиссии утверждается заведующим детского сада 10.

2.2 Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам детского сада 10 на основании результатов их деятельности **1 раз в квартал за периоды:**

- с 1 января по 30 марта
- с 1 апреля по 31 июня
- с 1 июля по 30 сентября
- с 1 октября по 31 декабря

Работник, переведённый с одной должности на другую (на постоянной основе), заполняет оценочный лист и получает стимулирующие выплаты с начала нового расчетного (оценочного) периода, но не ранее, чем через 2 месяца со дня перехода на новую должность.

Работник, переведённый с одной должности на другую, получает стимулирующие выплаты в соответствии с имеющимся на момент перевода заполненным оценочным листом.

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

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

2.4. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются в баллах.

Максимальная сумма баллов :

- воспитатели, старший воспитатель -100 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал – 10 баллов;
- обслуживающий персонал – 5 баллов.

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

2.6. Учреждение по согласованию с выборным органом трудового коллектива детского сада 10 устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение года. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку. Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования. Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования. Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника учреждения по виду выплат.

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

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

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

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

- достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;
- итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;
- плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;
- «стоимости» одного балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом

фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.11. Оценочный лист (Приложения 2-8) заполняется на каждого работника учреждения, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников.

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

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

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

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

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

2.12. Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы всех сотрудников детского сада 10 открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.13 Комиссия составляет протокол по форме:

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

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

2.15. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующий готовит приказ, который согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации. 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.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации детского сада 10 по должностям работников учреждений в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ;
- особый режим работы;
- реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- специальные выплаты.

3.1.1 Выполнение дополнительных работ:

№ п/п	Наименование должности	Перечень дополнительной работы	Размер выплаты за интенсивность труда (в % от ставки)
1.	Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, старший воспитатель.	- Реализация творческих, социально значимых проектов;	До 100%
		- организация и проведение тематических месячников, декад, недель;	До 100%
		- организация и проведение Дней открытых дверей;	До 100%
		- оформление документов по компенсации льготной категории граждан;	До 100%
		- организация и проведение выставок, смотров-конкурсов	До 100%
		- организация и проведение массовых праздников;	До 100%
		- исполнение ролей на утренниках, развлечениях в группах, в которых педагоги не являются постоянными работниками;	До 100%
- размещение материалов и	До 100%		

	оформление сайта ДОУ;	
	-заполнение и ведение официального сайта Новая школа, BUS GO ;	До 100%
	-за работу с УПФР и отделом персонифицированного учета;	До 100%
	-учет и ведение табеля питания сотрудников;	До 100%
	-заполнение АИС;	До 100%
	-заполнение КОБИ;	До 100%
	- работа в программе «DOXELL»	До 100%
	-оформительские работы (создание декораций, оформление помещений к праздникам);	До 100%
	- пошив костюмов к праздникам	До 100%
	-организация и ведение документации по безопасности Жизнедеятельности.	До 100%
	- организация и контроль за реализацией дополнительных платных образовательных услуг;	До 100%
	- ведение документации, расчет и учет оплаты дополнительных платных	До 100%

		образовательных услуг;	
2.	Учебно-вспомогательный персонал	<ul style="list-style-type: none"> - ремонтные работы; - благоустройство территории; - размещение материалов и оформление сайта ДОУ; - исполнение ролей на праздниках; - оформительские работы (создание декораций, оформление помещений к праздникам); 	<ul style="list-style-type: none"> До 250% До 250% До 250% До 250% До 250%
3.	Обслуживающий персонал	<ul style="list-style-type: none"> - ремонтные работы; - оформительские работы (создание декораций, оформление помещений к праздникам); - благоустройство территории; - исполнение ролей на праздниках; - установка и ремонт игрового, спортивного оборудования и теневых навесов. 	<ul style="list-style-type: none"> До 250% До 250% До 250% До 250% До 250%
4.	Всем сотрудникам	- за выполнение работ по реализации отдельных видов деятельности (расшифровка по изданию приказа)	До 250%

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

3.1.2.Выполнение особо важных и срочных работ:

№ п/п	Должность работника	Наименование дополнительных, срочных работ	Размер выплаты стимулирующего характера
Особо важные и срочные работы			
1.	Обслуживающий персонал	<ul style="list-style-type: none"> - заготовка овощей на хранение; - пошив костюмов к празднику; - уборка территории : разведение цветников; посев семян для рассады и пересадка ,уход ;подготовка кустарников и цветников на зимний период кошение травы, удаление снега и сосулек с крыши) 	<p>До 250%</p> <p>До 250%</p> <p>До 250%</p> <p>До 250%</p>

3.1.3Работы, направленные на повышение авторитета и имиджа детского сада 10 среди населения

1.	Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> - дни открытых дверей; проведение мастер-классов - позитивные публикации в газетах или репортажи по ТВ о деятельности сотрудника; - участие в городских ,областных массовых . праздничных мероприятиях . - создание видеофильмов .видеороликов , визитных карточек для презентации творческого опыта ДООУ . 	<p>До 100%</p> <p>До 100%</p> <p>До 100%</p> <p>До 100%</p>
----	--------------------------	--	---

3.1.4Выплаты за особый режим работы

1.	Заведующий хозяйством, прочий обслуживающий персонал.	- работы по ремонту систем отопления, водоснабжения и канализации, теплового и холодильного оборудования; работа по устранению неполадок, возникших по техническим,	До 250%
----	---	---	---------

		стихийным и иным причинам.	
--	--	----------------------------	--

Средства полученные при экономии должны направляться на увеличение стимулирующих выплат работникам по итогам работы текущего месяца.

3.2. Специальная выплата медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, организаций Киселевского городского округа, созданных в форме учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам (далее - выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам;

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

медицинские сестры.

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 закалывающих процедур;

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

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

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

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные

программы (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение соответственно) в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

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

педагогические работники муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

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

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается 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.

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

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

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.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

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

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

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки; копия приказа о назначении на должность

педагогического, медицинского

работника в государственной образовательной организаций.

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

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

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

3.6. Специальная выплата прочему персоналу: учебно-вспомогательному (делопроизводителю) и обслуживающему персоналу за «Сохранение и качественное содержание имущества учреждения» осуществляется в размере 2000 рублей пропорционально нагрузке и отработанному времени, в том числе работникам, работающим на условиях совместительства (внутреннего или внешнего).

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

Выплата устанавливается ежемесячно приказом заведующего учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией детского сада 10.

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

В случае выявления нарушения по данному показателю выплата не производится.

4. Иные поощрительные разовые выплаты.

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты в детском саду 10 выплачиваются за счет фонда учреждения Размер разовых премий и материальной помощи максимальным значением не ограничен.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения при наличии денежных средств и решения руководителя.

Перечень иных поощрительных и разовых выплат:

Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер премий (руб.)
1.Работникам детского сада 10 к юбилейным датам.	До 5000
2.Работникам детского сада 10 к профессиональному празднику «День дошкольного работника» « День Учителя»: педагогическим работникам учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	До 3000 До 3000
3.К календарным праздничным датам	До 5000
4.По итогам работы детского сада 10 за календарный год с учетом личного вклада работника.	До 5000
5. Материальная помощь работникам детского сада 10 в связи:	
- с длительным лечением в стационаре, с оперативным вмешательством	До 5000
- вступлением в брак	До 5000
- с рождением ребенка	До 5000
- с выходом на пенсию	До 5000
- со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	До 5000
- иные обстоятельства (при издании приказа расшифровать)	До 5000

Средства полученные при экономии должны направляться на увеличение стимулирующих выплат работникам по итогам работы текущего месяца.

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

