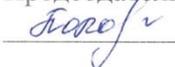


Рассмотрено на Общем собрании
работников «30» августа 2023 г.
протокол № 1

Председатель общего собрания

 Попова ЮА

Утверждаю:
заведующий МАДОУ №4

Стексова Т.Ю.

Введено в действие приказом
от «01» сентября 2023 г. № 10



Согласовано:

председатель профсоюзного
комитета МАДОУ №4

 Арыкова Е.А.
«31» сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения Киселевского городского округа
«Детский сад № 4 «Парк детского периода» комбинированного вида»

Киселевский городской округ, 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа «Детский сад № 4 «Парк детского периода» комбинированного вида» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Киселёвского городского округа «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Киселёвского городского округа» от 29 апреля 2011 года № 99.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа «Детский сад № 4 «Парк детского периода» комбинированного вида» (далее – МАДОУ №4) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 7) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусмотримый главным распорядителем бюджетных средств, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников МАДОУ №4 (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. Месячная заработная плата работника, 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, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни в заработной плате работника при доведении её 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 учётом квалификации, сложности, количество и качество выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

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

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

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников МАДОУ №4, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников МАДОУ №4 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 МАДОУ №4 включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд.

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

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

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом профсоюзной организации учреждения.

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

2.1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам МАДОУ №4 в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей эффективности деятельности работников учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о стимулировании работников МАДОУ №4, согласованного с выборным органом профсоюзной организации, а также с Общим собранием работников МАДОУ №4.

2.1.5. Базовая часть фонда оплаты МАДОУ №4 составляет 47% от общего фонда оплаты труда. Стимулирующая часть - 51% от общего фонда оплаты труда. Стимулирующая часть распределяется следующим образом: 60,1% предназначена на выплаты педагогическим сотрудникам, 39,9% - на выплаты иным сотрудникам.

2.1.6. Доля централизованного фонда составляет 2 % от фонда оплаты труда МАДОУ №4.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАДОУ №4.

2.2.1. Зарботная плата работников МАДОУ №4 включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за наличие у работника почетного звания;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

2.2.2. Зарботная плата работников МАДОУ №4 рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП - зарботная плата работника;

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

$$Ор = (О \times К1), \text{ где:}$$

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

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

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАДОУ №4 устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с Постановлением администрации Киселёвского городского округа от 29 апреля 2011 года № 99 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Киселёвского городского округа».

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

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам МАДОУ №4 по занимаемым ими должностям руководителя, специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

2.2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения МАДОУ №4, имеющих специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы работников МАДОУ №4 (К2).

№ п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	<p><i>За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в том числе:</i></p> <p><i>педагогический персонал:</i></p> <p><i>-воспитатель групп комбинированной направленности,</i></p> <p><i>-учитель-логопед,</i></p> <p><i>-музыкальный руководитель,</i></p> <p><i>-старший воспитатель,</i></p> <p><i>учебно-вспомогательный персонал:</i></p> <p><i>-младший воспитатель групп комбинированной направленности.</i></p>	<p><i>0,20 от 2 ст.</i></p> <p><i>0,20 от 0,5 ст.</i></p> <p><i>0,15 от 1 ст.</i></p> <p><i>0,15 от 2 ст.</i></p>

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

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

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

2.2.6. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада

(должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени и (или) почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы учреждения за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы работников учреждения

2.3.1. Тарифной частью заработной платы работников МАДОУ №4 является установленная им с учётом выполняемого объёма работ ставка заработной платы по соответствующей ПКГ и повышающих коэффициентов.

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

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

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

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

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

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

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МАДОУ №4 устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю на одну ставку, которая включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы), устанавливаются в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в размере:

18 часов в неделю – педагогу дополнительного образования;

20 часов в неделю – учителю - логопеду;

24 часа в неделю - музыкальному руководителю;

25 часов в неделю - воспитателю группы комбинированной направленности;

30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;

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

2.5.3. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в пункте 2.5.2 настоящего Положения, в том числе руководителя МАДОУ №4, составляет 40 часов в неделю.

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

2.6. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

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

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

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

2.7. Порядок определения уровня образования.

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

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

2.7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки

заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

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

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

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

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Виды выплат компенсационного характера:

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в пределах средств фонда оплаты труда МАДОУ №4.

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

№ п/п	Наименование должности, перечень работ с особыми условиями труда, дополнительные работы	Условия выплаты	Размер компенсационных выплат (в % от должностного оклада)
-------	---	-----------------	--

1. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями			
1.1.	<i>Всем работникам</i>	<i>Постановление Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области»</i>	<i>30% от заработной платы</i>
2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором			
2.1.	<i>Всем работникам</i>	<i>На основании табеля учета рабочего времени</i>	<i>Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Работнику (в том числе работающему по совместительству, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда</i>

			образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3. Оплата труда за сверхурочную работу.			
3.1.	<i>Всем работникам</i>	<i>На основании табеля учета рабочего времени</i>	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.
4. За работу в выходные и нерабочие дни			
4.1.	<i>Всем работникам</i>	<i>На основании табеля учета рабочего времени</i>	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.

			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.
5. За работу в ночное и вечернее время			
5.1.	в ночное время (с 22.00 до 06.00) -сторожам	На основании табеля учета рабочего времени	Доплата в размере 40 процентов от оклада. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада на количество рабочих часов в текущем месяце;
5.2.	в вечернее время (с 18.00 до 22.00) -сторожам		Доплата в размере 20 процентов от оклада. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада на количество рабочих часов в текущем месяце;
	в вечернее время (с 18.00 до 19.00) -воспитателям		Доплата в размере 20 процентов от ставки заработной платы. Размер доплаты за час работы определяется путем деления ставки заработной платы, на количество рабочих часов в текущем месяце.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты;
- выплаты за качество выполняемых работ.

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

4.3. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30 процентов от фонда оплаты труда (с учетом централизованного фонда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников организации МАДОУ №4, которое является приложением №1 к настоящему Положению.

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

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода. При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Условия оплаты труда заместителя заведующего.

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

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

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

5.4. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего предусматриваются положением об оплате труда МАДОУ № 4 или положением о стимулировании работников.

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

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

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

ФОТ_{ст зам зав} - сумма стимулирующих выплат заместителя заведующего;

ФОТ_ц - централизованный фонд оплаты труда руководителя учреждения, утвержденный в штатном расписании;

1,3-районный коэффициент.

Неиспользованные средства стимулирующего фонда заместителя заведующего МАДОУ № 4 направляются на увеличение стимулирующего фонда педагогических работников.

6. Условия оплаты труда старшего воспитателя.

6.1. Заработная плата старшего воспитателя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и повышающего коэффициента К4.

Стимулирование работников МАДОУ №4.

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа «Детский сад №4 «Парк детского периода» комбинированного вида» (далее - МАДОУ №4) 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 МАДОУ №4, правил внутреннего трудового распорядка, принятых в МАДОУ №4, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений управления образования Киселевского городского округа, заведующего, решений Педагогического совета МАДОУ №4.

1.2. В МАДОУ №4 устанавливаются следующие доли стимулирующего фонда оплаты труда по видам стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 40%;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – 10%;
- премиальные выплаты по итогам работы – 37%;
- иные поощрительные и разовые выплаты – 10%;
- выплаты за качество выполняемых работ – 3%.

1.3. В целях полного и своевременного использования стимулирующей части фонда оплаты труда руководитель, комиссия по премированию вправе перераспределять доли средств. Средства, полученные при экономии после распределения выплат за каждую долю, могут произвольно перераспределяться между собой, за исключением выплат по итогам работы: эта доля не может быть меньше определённых 37%.

1.4. На усмотрение учреждения (руководителем учреждения, 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.

1.5. Стимулирующие выплаты (премиальные выплаты по итогам работы) педагогическим работникам МАДОУ №4, работающим на условиях внешнего совместительства, выплачиваются в полном объёме пропорционально фактически отработанному времени.

1.6. Стимулирующие выплаты (премиальные выплаты по итогам работы) прочим сотрудникам и УВП, работающим на условиях внешнего совместительства, устанавливаются пропорционально объёму выполненных работ.

1.7. Работники МАДОУ №4 получают стимулирующие выплаты пропорционально фактически отработанному времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам МАДОУ №4 из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия). Состав комиссии: заведующий, председатель профсоюзной организации, председатель Общего собрания работников МАДОУ №4, 2 члена коллектива, состав комиссии утверждается заведующим МАДОУ №4.

2.2. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам МАДОУ №4 на основании результатов их деятельности за месяц.

2.3. В случае привлечения работника МАДОУ №4 к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчётный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.4. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются в баллах.

Максимальная сумма баллов:

- воспитатель, специалисты (музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог) - 55 баллов;
- старший воспитатель – 40 баллов;
- заместитель заведующего – 20 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал – 10 баллов;
- обслуживающий персонал – 5 баллов.

2.5. Учреждение по согласованию с выборным органом профсоюзной организации и Советом МАДОУ №4 устанавливает показатели стимулирования по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку. Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования. Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования. Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника МАДОУ №4 по виду выплат.

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

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

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

2.9. МАДОУ №4 самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения, порядок определения стоимости балла; возможность перерасчёта стоимости балла в отчётном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

2.10. Выплаты по итогам работы могут осуществляться сотрудникам-совместителям.

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

1. Критерии результативности профессиональной деятельности педагога:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели, критерии и период оценки	Периодичность	Баллы	Макс. балл по критериям
Выплаты для педагогических работников					
Предметно-развивающая среда	Создание и пополнение РППС в группе ДОУ в соответствии с календарно-тематическим планированием и Положением о РППС.	Положение РППС, конкурс на лучшую РППС	раз в полгода	В соответствии с положением о РППС	10 баллов
Повышение профессиональной компетенции	прохождение процедуры сертификации	Наличие сертификата	на период действия сертификата	5	15 баллов
	участие в экспериментальных инновационных проектах, творческих группах, разработке программ (образовательные, дополнительные)	Приказ	Раз в 3 месяца	5	
	Публикации статей	Материалы публикации * публикации в значимых согласно списка изданиях различного уровня (Дошкольник.рф, образовательный журнал «Вестник дошкольного образования», педагогическое издание «Вестник просвещения», издания КРИПКИПРО)	раз в 3 месяца	5	
Обеспечения сохранения и укрепления здоровья детей, посещаемость	Посещаемость	Данные АИС ДОУ – банк, раздел посещаемость (справка старшего воспитателя)	1 раз в полгода	Если До 50%-10 б; 50-75%-15б 75-100%-20б	20
				Средний возраст Более 60%-10б 60-75%-15б 75-100%-20	

				Старший возраст Более 75%-10б 75-85%-15б 85-100%-20б	
Исполнитель- ская дисциплина	Соблюдение исполнительской дисциплины: -наличие замечаний; -отсутствие замечаний	Приказ заведующего (раз в пол года)	Раз в пол года	0 10	10

2. Критерии результативности профессиональной деятельности по должности:

«младший воспитатель», «медицинская сестра».

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

Максимальное количество баллов	10
--------------------------------	----

**3. Критерии результативности профессиональной деятельности по должностям:
заведующий складом, повар, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист
по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по обслуживанию зданий, дворник, сторож**

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

**4.Критерии результативности профессиональной деятельности по должности:
«заместитель заведующего»**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели, критерии и период оценки	Периодичность	Макс. балл по критериям
Создание условий для обеспечения качественного образования	Подготовка учреждения к новому учебному году	Наличие акта готовности учреждения к новому учебному году	1раз в год	10
Эффективность управленческой деятельности	Выполнение экономических показателей (тепло, электроэнергия, водоотведение, вода)	В соответствии с установленными нормативами – 5 баллов;	1 раз в квартал	10

		Экономия ресурсов - 10 баллов		
Максимальное количество баллов				20

**4.Критерии результативности профессиональной деятельности по должности:
«старший воспитатель»**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели, критерии и период оценки	Периодичность	Макс. балл по критериям
Распространение педагогического опыта (личного и учреждения)	Наличие печатной работы, сертификата, грамоты, программы семинара с указанием имени и темы выступающего)	Выступление на конференциях, семинарах (off-line и on-line), публикация пособий, программ, статей, методических разработок и т.п	1 раз в полугодие	20
Создание условий для получения широкого спектра дополнительных образовательных услуг	Потребление дополнительных образовательных услуг	80-100% воспитанников -10 б 60-79% -7б 40-59% -5б	1 раз в год	10
Повышение профессиональной компетенции	прохождение процедуры сертификации	наличие сертификата	на период действия сертификата	10
Максимальное количество баллов				40

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

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

2.11. Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы всех работников МАДОУ №4 открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

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

2.13. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого заведующий готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом профсоюзной организации и Советом МАДОУ №4. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с выборным органом профсоюзной организации и председателем Общего собрания работников МАДОУ №4 по должностям работников учреждений в виде премий за:

- *выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;*

- *премии за реализацию отдельных видов деятельности;*

- *особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);*

- *реализацию мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;*

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

- *специальные выплаты.*

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

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

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

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

- педагогическим работникам по должностям: воспитатель, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, старший воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре.

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты за интенсивность труда ,руб
1.Реализацияотдельныхвидовдеятельностиучреждения		
1.	- качественная организация и проведение массовых тематических месячников, декад, недель, праздников в соответствии с годовым планом – графиком;	2500
2.	- качественное участие в конкурсах: (не включённых в годовой план-график) по распоряжению УО и других организаций: -участие (в зависимости от объёма и уровня); - лауреатство 1 место или Гран-при	2000 3000 5000
3.	- исполнение ролей на праздниках, мероприятиях, соревнованиях и пр.(1 роль на одном празднике)	400
4.	- изготовление декораций, атрибутов к праздникам, пошив костюмов (в зависимости от объёма и трудоёмкости работ)	от 1000 до 4000
5.	- Гран-при, медали различного достоинства (золотая, серебряная, бронзовая), 1-место в конкурсах «Инновации в воспитании», «Инновации в образовании», «Воспитатель года» , «Воспитатели России», «Кузбасский кораблик мечты», «Анимация. Школа. Кузбасс» «Карьера.Занятость», очные и заочные конкурсы, проходящие под эгидой КРИПКиПРО - лауреатство - участие в мастер-классах	5000 2000 1500
6.	- за мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа учреждения, выполнение дизайнерских и ландшафтных работ, оформление интерьера учреждения, фасада здания, территории (в зависимости от объёма и трудоёмкости работ)	от 1000 до 4000
7.	- регулярное позитивное отображение жизни и деятельности детского сада (группы), влияющее на создание позитивного образа учреждения на официальной странице учреждения (ВК, Телеграм), официальном сайте (1 публикация)	400
8.	- обеспечение охраны жизни, здоровья и безопасности воспитанников, отсутствие травм во время воспитательно- образовательного процесса	2000
9.	- качественное выполнение дополнительной работы: участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году: косметический ремонт групповых помещений, кабинетов, холлов, покраска на улице ограды, металлических конструкций (1 день)	500
10.	- позитивные публикации в газетах или репортажи по ТВ о деятельности работника (1 репортаж или 1 публикация)	1500
11.	- руководство методическим объединением	2000

12.	- за качественное выполнение дополнительной работы: участие в организации и эффективном проведении мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей.	1500
13.	- за качественное выполнение дополнительной работы: организацию взаимодействия с семьями воспитанников разнообразие форм работы с родителями	2000
14.	-за качественное выполнение дополнительной работы по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности (семинары, мастер-классы, каворкинги, открытые занятия, митапы, хакатоны, конференции и т.д.): -уровень учреждения - районный уровень, - городской уровень, - областной уровень	2000 2500 3000 5000
15.	-за качественное выполнение дополнительной работы: активное участие в творческих группах по внедрению новых педагогических технологий, инновационных проектах в процессе реализации ФГОС	2000
16.	-за личную победу и призовые места в конкурсах и соревнованиях (кроме п.5) различной направленности.	1000
17.	- за качественно выполненную работу сверх нормы отработанного времени: организация и проведение образовательной деятельности в секторах: «Миллион лет до нашей эры», «80 дней вокруг света», «Безопасное детство», «Юбилейный», «Киностудия» (регулярная работа в вышеуказанных секторах в соответствии с графиком) - за одну неделю - разовое посещение	1400 300
18.	- за руководство воспитанниками, ставшими победителями и призёрами конкурсов различного уровня (1 воспитанник)	500
19.	- за регулярное и качественное использование мультимедийной техники в образовательном процессе	1000
20.	- организация работы по внедрению и реализации ВФСК ГТО в дошкольном образовательном учреждении;	2000
21.	- реализация творческих, социально значимых проектов, опыт которых представлен - в учреждении - городе - области	2000 3000 5000
22.	- председателю за руководство первичной профсоюзной организации	1500
23.	- за качественную организацию работы по ПДД	3000
24.	-за качественную работу по созданию благоприятной среды вновь прибывших детей в ясельных группах (в течение первого года пребывания); выплата назначается за фактически отработанное время	3000
25.	- за качественную работу в рамках функционирования областной инновационной площадки:	1000
26.	- за качественную организацию прогулки	2000
27.	- за создание медиапродуктов(съёмка, монтаж, озвучивание видеофильмов), в зависимости от объёма выполненных работ	от 3000 до 7000
28.	- качественная организация и проведение массовых тематических месячников, декад, недель, праздников (не включённых в годовой план-график) по распоряжению УО и других организаций:	3000

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

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты за интенсивность труда, руб
1.	- за качественное выполнение дополнительной работы: наполнение официального сайта учреждения и официальной страницы (ВК, Телеграм - не менее 3-х публикаций в неделю) информационным материалом, своевременное ведение раздела «Новости» (публикация материала не реже 1 раза в 7 дней), коррекция всех разделов.	5000
2.	-за качественное выполнение дополнительной работы: техническое сопровождение бесперебойной работы мультимедийного, интерактивного оборудования	3000
3.	- за кураторство работы на платформе «Сферум»	2000

3.1.6. Старшему воспитателю, делопроизводителю

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты за интенсивность труда, руб
1.	– за качественное выполнение дополнительной работы -ведение учёта очередников и воспитанников МАДОУ на интернет-сервере dou – bank.ru;	5000
2.	-оформление документов по компенсации льготной категории граждан	3000
3.	- за достоверность, полноту своевременность заполнения сведений в АИС «Образование Кемеровской области»	3000
4.	- за размещение контрактов на платформезakupki.gov.ru	5000
5.	- организация и контроль за реализацией дополнительных платных образовательных услуг, оформление документации (сводные табеля, заключение договоров и пр.)	3000

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

№ п/п	Наименование работ	Должность	Размер Доплат, руб.
1.Реализацияотдельныхвидовдеятельностиучреждения			
1.	- качественная организация ежедневной активности, которая обеспечивает социализацию детям, под	младший воспитатель,старш	3000

	руководством воспитателей МАДОУ;	ая медицинская сестра, медицинская сестра	
2.	- качественная организация работы по привитию воспитанникам навыков самообслуживания в соответствии с их возрастом;	младший воспитатель	2000
3.	- оказание помощи воспитателю при проведении закаливающих процедур;	младший воспитатель	1000
4.	- качественная организация приёма пищи воспитанниками, проведение работы по освоению детьми правил поведения столом, культурно-гигиенических навыков;	младший воспитатель	2000
5.	-за мероприятия, направленные на повышение авторитета имиджа учреждения, оформление интерьера учреждения, фасада здания к различным праздникам	младший воспитатель, делопроизводитель, калькулятор, старшая медицинская сестра, медицинская сестра	1000
6.	- за качественное выполнение дополнительной работы: заполнение персональных данных и сдача отчетности в Пенсионный Фонд (СЗВ-стаж, Перечень льготных профессий, СЗВ-М Сведения о застрахованных лицах)	делопроизводитель	3000
7.	- за качественное выполнение дополнительной работы – исполнение ролей в детских праздниках (1 роль на одном празднике)	младший воспитатель, делопроизводитель, калькулятор, старшая медицинская сестра, медицинская сестра	400
8.	-за качественное выполнение дополнительной работы по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности (районный, городской, областной уровень)	младший воспитатель, делопроизводитель, калькулятор, старшая медицинская сестра, медицинская сестра	от 1000 до 3000
9.	- за пропаганду здорового образа жизни, взаимодействие с родителями, просветительскую работу на родительских собраниях	старшая медицинская сестра, медицинская сестра	до 5000

		сестра	
10.	- за качественное взаимодействие с медицинскими учреждениями города, участие в и подготовка документов для ПМПК, организация и проведение медосмотров воспитанников, организация прививочной кампании среди сотрудников и воспитанников	старшая медицинская сестра, медицинская сестра	2000
11.	- ведение воинского учета, хранение бланков строгой отчетности.	делопроизводитель	3000
12.	- качественная помощь воспитателям и специалистам МАДОУ, организующим занятия для воспитанников с учетом образовательной программы	младший воспитатель	До 5000
13.	- за качественное выполнение дополнительной работы: участие в ремонтных работах по подготовке к новому учебному году: - косметический ремонт групповых помещений, кабинетов, холлов, покраска на улице ограды, металлических конструкций (1 день)	младший воспитатель, делопроизводитель, калькулятор, старшая медицинская сестра, медицинская сестра	300

3.1.7. Обслуживающему персоналу (с учётом занимаемой должности):

№ п/п	Наименование работ	Должность	Размер доплата, руб
1. Реализация отдельных видов деятельности учреждения			
1.	- за мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа учреждения, оформление интерьера учреждения, фасада здания к различным праздникам	обслуживающий персонал	1000
2.	- работы по ремонту систем отопления, водоснабжения и канализации, теплового и холодильного оборудования; работа по устранению неполадок, возникших по техническим, стихийным и иным причинам.	рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, дворник	до 4000
3.	- качественное осуществление выборки из товарных отчётов и ведение оперативного учёта выпущенных блюд, своевременная калькуляция для родительской общественности;	калькулятор	3000
4.	- за сортировку, содержание и сохранность в образцовом порядке постельного белья, мягкого инвентаря и специальной одежды	кастелянша	до 7000
5.	- за качественное выполнение дополнительной работы по содержанию в исправном состоянии современного технологического оборудования (пароконвектомат, тестомес, мукопросеиватель,	повар, кухонный рабочий	до 9000

	овощерезка, картофелечистельная машина, машина-робот по нарезке овощей др.)		
6.	- соблюдение правил разделки и приготовления блюд на специальных столах и специально промаркированным инвентарём;	повар, кухонный рабочий	2000
7.	- за качественное выполнение дополнительной работы – исполнение ролей в детских праздниках (1 роль на одном празднике)	обслуживающий персонал	400
8.	- за качественное выполнение дополнительной работы по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности (районный, городской, областной уровень)	обслуживающий персонал	от 1000 до 3000
9.	- за выполнение работ повышенной сложности (сброс снега с крыш, механизированная уборка снега, покос травы)	рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник	3000
10.	- за постоянное и своевременное соблюдение гигиенических требований при кулинарной обработке пищевых продуктов в технологических процессах приготовления блюд;	повар, кухонный рабочий	2000
11.	- в зимний период времени - за уборку снега - в осенний период времени - за уборку листьев - в весенне-летний – полив цветов	сторож	до 5000
12.	- за качественное содержание холодильников, оборудования и складских помещений в надлежащем порядке, проведение генеральной уборки, своевременное взаимодействие с поставщиками с целью бесперебойной поставки продукции	кладовщик	до 10000
13.	- создание декораций	обслуживающий персонал	до 2000
14.	- за качественное приготовление пищи, соблюдение требований технологических карт	повар	до 6000
15.	- качественное выполнение на машинах или вручную особо сложных операций по пошиву изделий из различных материалов	швея	до 5000
16.	- за качественное ведение учетно- отчётной документации	машинист по стирке и ремонту спецодежды	2000
17.	- за качественное проведение всех видов стирок в строгом соответствии с санитарно – эпидемиологическими требованиями	машинист по стирке и ремонту спецодежды	до 5000
18.	- за своевременную и качественную чистку и дезинфекцию унитазов, раковин и душевой кабины в служебных помещениях ДОУ	уборщик служебных помещений	до 3000

19.	- за качественную уборку закреплённых помещений учреждения, соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях	уборщик служебных помещений	до 5000
20.	- за своевременную санитарную обработку мусорных бачков после их очистки	дворник	3000
21.	- качественная уборка территории МАДОУ	дворник	3000
22.	- своевременное и качественное устранение неполадок в помещениях и на участках МАДОУ	рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник	до 5000

3.1.8. Заместителю заведующего, старшему воспитателю

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты за интенсивность труда, руб
1. Реализация отдельных видов деятельности учреждения		
1.	- своевременная и качественная работа с АИС «Образование», ДОУбанком, заполнение базы doxell, оформление дорожных паспортов различной направленности, своевременное заполнение закреплённых разделов сайта учреждения	До 7000
2.	- качественное взаимодействие с различными ведомствами (по профилю): КРИПКипРО, УО КГО, ПДН, Водоканал, Тепловая кампания и пр., - качественное взаимодействие с образовательными организациями города и области с целью всестороннего развития дошкольников	До 8000
3.	- за качественное выполнение дополнительной работы своевременность и достоверность заполнения электронной системы отчетности на интернет- сервере http://www.bus.gov.ru	5000

3.1.9. Заместителю заведующего

№п/п	Наименование работ	Размер выплаты за интенсивность труда, руб
1. Реализация отдельных видов деятельности учреждения		
1.	- за организацию ремонтных работ, возникших по техническим, стихийным и иным причинам; - за организацию работ по ремонту систем отопления, водоснабжения и канализации, теплового и холодильного оборудования	До 11 000
2.	- участие в субботниках по уборке листвы, снега, мусора, разбивке цветников, посадке деревьев и цветов	До 3000

3.	Закачественноевыполнениедополнительнойработы:участиев ремонтных работахподготовкекновомуучебномугоду: косметическийремонтгрупповыхпомещений,кабинетов,холлов, покрасканаулицеограды,металлическихконструкций	До 7000
4	За своевременное и качественное ведение работы и документации по БЖ	5000

3.2. Специальная выплата медицинским работникам МАДОУ №4 выплачивается в следующих размерах:

- 1885 рублей - медицинским сестрам;

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом заведующего МАДОУ №4 сроком на один месяц. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий месяц не назначается.

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

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

3.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям МАДОУ №4 выплачивается в следующих размерах:

- 1885 рублей - воспитателям, младшим воспитателям;
- 885 -рублей педагогическим работникам (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, 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 МАДОУ №4;
- педагогические работники (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, 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 ежемесячно на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае

выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата не назначается. При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее, чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

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

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам

МАДОУ №4, являющимся молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам) в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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

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

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

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

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

3.5. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов МАДОУ №4, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы. Наставником может быть только педагогический работник, имеющий квалификационную категорию «педагог-наставник» или «педагог-методист» и выполняющий соответствующую работу.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам МАДОУ №4 приказом заведующего по согласованию с выборным органом профсоюзной организации и Советом МАДОУ №4 в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

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

4.3. Перечень поощрительных и разовых выплат:

Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер
---	--------

	премий (руб.)
1.Работникам МАДОУ №4 к юбилейным датам: 50,55,60, 65, 70 лет.	3 000
2.Работникам МАДОУ №4 к профессиональному празднику «День дошкольного работника»:	1000
3.К календарным и праздничным датам: «Новый год», «Международный женский день», «День Защитника Отечества»	1000
4.4.Материальная помощь работникам МАДОУ №4 в связи:	
- длительным лечением в стационаре, с оперативным вмешательством	5000
- вступлением в брак	3000
-тяжёлым финансовым положением из-за трудной жизненной ситуации (пожар, кража и проч.)	5000
- со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	5000

5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

5.1.Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам МАДОУ №4 приказом заведующего в соответствии с решением комиссии по премиальным выплатам и по согласованию с выборным органом профсоюзной организации

5.2. Выплата производится педагогическим работникам за непрерывный стаж педагогической работы в образовательных организациях, прочим сотрудникам и УВП – за непрерывный стаж работы в должности также в образовательных организациях. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

5.3. Выплаты производятся в процентном соотношении от оклада, указанного в штатном расписании, пропорционально фактически отработанному времени:

- 0 -5 лет – 5%
- 5-10 лет- 10%
- 10-15 лет – 15%
- 15-20 лет -20%
- 20 – 29 лет- 25%
- 29 и более лет – 30%

5.4. Заместителю заведующего выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени:

- 0 -5 лет – 1000 рублей
- 5-10 лет- 1500 рублей
- 10-15 лет – 2000 рублей
- 15-20 лет -2500 рублей
- 20 – 29 лет- 3000 рублей

- 29 и более лет – 3500 рублей

5.5. Периодичность выплат всем сотрудникам – 1 раз в месяц.

6. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам МАДОУ №4 приказом заведующего по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в виде премий в случаях:

№ п/п	Основание	Сумма, руб
1.	Награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами.	10000
2.	Награждение наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, министерства образования и науки Кемеровской области.	5000
3.	Награждение наградами Киселёвского городского округа, УОКГО	3000
4.	Награждение Почётной грамотой, Благодарственным письмом МАДОУ №4	2000

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа «Детский сад № 4 «Парк детского периода» комбинированного вида» вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на взаимоотношения, возникшие с 01.09.2023г. по 31.08.2024г.