



Согласовано  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
Т. Е. Швабауэр  
«30» августа 2023 г.

Утверждено:  
приказом Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
Киселевского городского округа  
детский сад № 41  
комбинированного вида  
от 01.09.2023г. № 82  
Заведующий  
О.М.Алексеева



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ  
КИСЕЛЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
ДЕТСКИЙ САД № 41 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА

Киселевский городской округ, 2023г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детский сад №41 комбинированного вида (далее - Положение), разработано в соответствии постановлением администрации Киселевского городского округа «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Киселёвского городского округа» от 29 апреля 2011 года № 99.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (далее - работники) устанавливается с учетом:

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

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

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

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

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

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.

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

1.8. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса, муниципальными правовыми актами.

## **2. Порядок формирования системы оплаты труда**

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников детского сада 41, распределение и использование фонда оплаты труда

2.1.1. Фонд оплаты труда работников детского сада 41 формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Киселевского городского округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда детского сада 41 включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

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

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

Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определены в Приложении №1 к Положению об оплате труда работников учреждения.

Компенсационные выплаты устанавливаются как в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в абсолютном значении.

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

$ФОТ б = ФОТ б пед + ФОТ б пр$ , где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

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

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

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Приложением №2 к Положению об оплате труда работников учреждения.

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

Базовая часть фонда оплаты труда – 41,9% от общего фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда – 55,6% от общего фонда оплаты труда

учреждения, в том числе:

52,4% направляется на стимулирование педагогических работников;

47,6% - на стимулирование иных работников.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет 2.5% от фонда оплаты труда.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам детского сада 41.

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

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

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

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

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

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

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

ЗП - заработная плата работника;

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

$Ор = (О \times К1)$ , где:

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

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

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы 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. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам детского сада 41 устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с постановлением администрации Киселевского городского округа от 29.04.2011 № 99 "О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Киселевского городского округа".

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников имеющих свою специфику работы, увеличиваются на повышающий коэффициент за специфику работы учреждения (К2)

№п/п	Специфика работы	Размер повышающих коэффициентов
1	2	3
1	<p>За работу в образовательных дошкольных учреждениях (группах) для обучения воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Педагогический персонал (воспитатель групп с нарушением речи, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)</li> <li>- Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель групп с нарушением речи).</li> </ul>	0,20
		0,15

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы учреждения образует оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.4. Размеры повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ), применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования.

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

союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», а так же имеющие нагрудные знаки «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	
--	--

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

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

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.

2.2.5. 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 педагогических работников

2.3.1. Тарифной частью заработной платы работников учреждения является установленный им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по соответствующей ПКГ в соответствии с постановлением администрации Киселевского городского округа от 29.04.2011 № 99 "О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Киселевского городского округа".

2.3.2. 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 Приложением №12 к Постановлению администрации Киселевского городского округа от 29.04.2011 № 99 "О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Киселевского городского округа".

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

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;
- 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 присвоении почетного звания.

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

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

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников детского сада 41 включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, 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» в размере:

18 часов в неделю – педагог дополнительного образования;

20 часов в неделю – учитель-логопед;

24 часа в неделю – музыкальный руководитель;

25 часов в неделю – воспитатели, работающие непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю – инструктор по физической культуре;

36 часов в неделю – старший воспитатель, педагог-психолог, воспитатель.

2.5.3. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным окладам (должностным окладам), не перечисленным в пункте 2.5.2 настоящего Положения, в том числе руководителя детского сада 41, 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 соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

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 обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

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.

### **3. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.



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 коллективным договором, соглашениями 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.

3.6. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:

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

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

оплата труда за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) и вечернее время (с 18-00 до 22-00 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов в текущем месяце;

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

не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- иные поощрительные и разовые выплаты (в т.ч. материальная помощь).

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с Приложением №2 к Положению об оплате труда работников учреждения.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения Киселевского  
городского округа детский сад № 41  
комбинированного вида

**ПЕРЕЧЕНЬ  
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

N п/п	Наименование выплаты	размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	<p>Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании оценки условий труда:</p> <p>1.1.педагогу-психологу;</p> <p>1.2.музыкальному руководителю;</p> <p>1.3.младшему воспитателю;</p> <p>1.4. дворнику;</p> <p>1.5. кухонному рабочему;</p> <p>1.6.швее;</p> <p>1.7.машинисту по стирке и ремонту спецодежды;</p> <p>1.8.уборщику служебных помещений;</p> <p>1.9.повару.</p>	<p>4 % от оклада (должностного оклада)</p> <p>4 % от оклада (должностного оклада); ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск-7 календарных дней.</p>
2	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями;	30 % на все виды выплат, производимых работнику.
3	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии

		(должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной нагрузки
4	За сверхурочную работу;	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.
5	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни;	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), 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
6.	За работу в ночное время и вечернее время: В вечернее время (с 18.00 до 22.00 час.): -воспитателям, -уборщикам служебных помещений, -сторожам;	20% от оклада (должностного оклада), за час работы работника;

	В ночное время (с 22.00 до 06.00 час.): -сторожам	40% от оклада (должностного оклада), за час работы работника.
--	--	---

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

### **1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников детского сада 41 осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников детского сада 41 являются качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Доли стимулирующей части фонда оплаты труда:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 30%;
- выплаты за качество выполняемых работ – 7%;
- премиальные выплаты по итогам работы – 46%;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – 12%;
- иные поощрительные и разовые выплаты – 5%.

1.3. Средства, полученные при экономии после распределения выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, иных поощрительных и разовых выплат, за непрерывный стаж работы, выслугу лет направляются на увеличение премиальных выплат по итогам работы текущего месяца.

1.4. В целях полного и своевременного использования стимулирующей части фонда оплаты труда руководитель, комиссия по премированию вправе перераспределять доли средств для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (по итогам работы, за интенсивность и иные поощрительные выплаты).

1.5. Сотрудник, переведённый с одной должности на другую (на постоянной основе), сотрудник, вновь устроившийся на работу, а также сотрудник вышедший из отпуска по уходу за ребенком получают стимулирующие выплаты с начала нового расчетного (оценочного) периода, но не ранее, чем через 1 месяц со дня перехода на новую должность или со дня трудоустройства.

### **2. Стимулирующие выплаты**

2.1. Установление стимулирующих выплат работникам детского сада 41 осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии входят: заведующий, старший воспитатель, заведующий хозяйством, представитель первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом заведующего детским садом 41.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности, ежемесячно.

Стимулирующие выплаты в детском саду 41 начисляются пропорционально отработанному времени.

Во время нахождения работника в отпуске (в том числе без содержания), а также в период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются.

## 2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, по должностям работников детского сада 41, в виде следующих премий:

2.2.1. Премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.

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

№ п/п	Наименование должности	Наименование вида деятельности	Размер выплаты
1.	Педагогический работник	поддержание сайта учреждения в сети «Интернет» в актуальном состоянии	2000,00 руб.
		ведение электронных ресурсов «DOXELL», ЭШ 2.0 и пр.	до 2000,00 руб.
		участие в костюмированных представлениях на утренниках и праздниках с участием воспитанников	1000,00 руб.
		ведение документации по дополнительным платным образовательным услугам	до 2000,00 руб.
		выполнение оформительских работ (изготовление декораций, оформление помещений к праздникам, тематическим мероприятиям, методическим объединениям)	1000,00 руб.

		организация и проведение тематических месячников, декад, недель	500,00 руб.
		организация, проведение и участие в массовых праздниках (мероприятиях)	1000,00 руб.
		методическое сопровождение студентов педагогических учреждений	2000,00 руб.
		работа по организации профсоюзной деятельности в социуме	1000,00 руб.
		работа в комиссиях, комитетах	500,00 руб.
		работа по благоустройству территории учреждения, прогулочных групповых участков	до 1000,00 руб.
		проведение ремонтных работ в группах и иных помещениях учреждения	до 2000,00 руб.
2	Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	ведение электронных ресурсов «АИС» и пр.	до 2000,00 руб.
		ведение документации по дополнительным платным образовательным услугам	до 2000,00 руб.
		выполнение оформительских работ (изготовление декораций, оформление помещений к праздникам, тематическим мероприятиям, методическим объединениям)	1000,00 руб.
		проведение ремонтных работ в группах и иных помещениях учреждения	до 2000,00 руб.
		работа по благоустройству территории учреждения, прогулочных групповых участков	до 2000,00 руб.
		участие в костюмированных представлениях на утренниках и праздниках с участием воспитанников	1000,00 руб.

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



**2.2.2. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения детского сада 41)**

№	Наименование должности	Показатели стимулирования	Размер выплаты
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, грузчик	работа по ремонту и обслуживанию систем отопления, энергоснабжения, водоснабжения и канализации, теплового и холодильного оборудования	до 5000,00 руб.

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

**2.2.3. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа детского сада 41 среди населения**

№	Наименование должности	Показатели стимулирования	Размер выплаты
1.	Педагогические работники	Дни открытых дверей для всех участников образовательного процесса	2000,00 руб.
		Публикации в средствах массовой информации	до 2000,00 руб.
		Совместная деятельность с социальными партнерами, организация и проведение встреч с интересными людьми	2000,00 руб.
		Участие в массовых мероприятиях	до 1000,00 руб.
2.	Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	Участие в массовых мероприятиях	до 1000,00 руб.

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

**2.2.4. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат**

№	Наименование должности	Показатели стимулирования	Размер выплаты
1.	Все категории	организация работ в случае аварийных и непредвиденных	до 5000,00 руб.

	должностей	ситуаций (при ЧС техногенного природного характера);	
		инициатива и самостоятельность в создании условий для функционирования ДОУ (работа по благоустройству помещений ДОУ)	до 2000,00 руб.
		пошив костюмов к праздникам	до 5000,00 руб.

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

2.2.5. Специальная выплата медицинским работникам муниципальных образовательных организаций Киселевского городского округа, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы, организаций Киселевского городского округа, созданных в форме учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее соответственно - выплата медицинским работникам, учреждение), назначается в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;  
885 рублей санитаркам.

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

врачи-специалисты;  
фельдшеры;  
медицинские сестры;  
санитарки.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;  
систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на месяц. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата 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 в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

2.2.6. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее соответственно - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение), назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

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

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели государственных образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники государственных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, социальный педагог, 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, которые оцениваются 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, находящемся на территории Киселевского городского округа 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 Киселевского городского округа и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с абзацами четырнадцатым и пятнадцатым настоящего подпункта.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

2.2.7. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных 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 пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам производится 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.

2.2.8. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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

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

### 2.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютном значении.

**Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ**

№ п/п	основание	размер выплат (руб.)
1.	Награждение Государственными наградами, грамотами, благодарственными письмами, нагрудными знаками Российской Федерации	до 10000,00 руб.
2.	Награждение грамотами, благодарственными письмами, нагрудными знаками Министерства Кемеровской области-Кузбасса	до 7000,00 руб.

3.	Награждение нагрудными знаками, грамотами, благодарственными письмами администрации Киселевского городского округа	до 5000,00 руб.
4.	Награждение наградными знаками, грамотами, благодарственными письмами управления образования Киселевского городского округа	до 3000,00 руб.

#### 2.4. Премияльные выплаты по итогам работы

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

Сотрудник, переведенный с одной должности на другую (на постоянной основе), выхода из декретного отпуска, а также сотрудник, вновь устроившийся на работу, заполняют карты качества и результативности профессиональной деятельности (далее - показатели эффективности деятельности) и получают стимулирующие выплаты с начала нового расчетного (оценочного) периода, но не ранее, чем через 1 месяц со дня перехода на новую должность, выхода из декретного отпуска или со дня трудоустройства.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.4.1. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично, в соответствии с приказом работодателя.

2.4.2. Показатели эффективности деятельности установлены в разрезе категорий работников.

2.4.3. К каждому показателю эффективности деятельности устанавливаются индикаторы измерения. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов. Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку. Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю эффективности деятельности. Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю эффективности деятельности. Сумма максимальных оценок показателей эффективности деятельности по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника детского сада 41 по виду выплат.

Индикаторы измерения показателей эффективности оцениваются в баллах.

Максимальная сумма баллов:

- воспитатели, старший воспитатель - 100 баллов;
- музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог - 80 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал: заведующий хозяйством, медицинская сестра, калькулятор, делопроизводитель, младший воспитатель – 10 баллов;
- обслуживающий персонал: повар, кухонный рабочий, кладовщик, швея, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, грузчик, сторож – 5 баллов.

2.4.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

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

2.4.6. Стоимость балла 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 по данной выплате.

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

2.4.8. Порядок и форма заполнения показателей эффективности по видам премиальных выплат по итогам работы отражается в карте качества и результативности профессиональной деятельности сотрудников детского сада 41.

2.4.9. Ответственный за своевременное заполнение карт качества и результативности профессиональной деятельности работниками (по педагогическому персоналу – старший воспитатель, по УВП и обслуживающему персоналу – заведующий хозяйством), обеспечивает, в срок до 15 числа текущего месяца, предоставление в комиссию карт качества и результативности профессиональной деятельности по видам премиальных выплат по итогам работы работников с заполненной информацией о достигнутых значениях, индикаторах показателей эффективности по видам выплат;

2.4.10. Карты качества и результативности профессиональной деятельности (Приложения 1-8) заполняются на каждого работника в соответствии с занимаемой должностью.

Комиссия по премированию проводит оценивание карт качества и результативности профессиональной деятельности работника и выводит итоговый балл.

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

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

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

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

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

2.4.12. Сотрудники детского сада 41 имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

2.4.13. Решение комиссии по премированию оформляется протоколом, на основании которого руководитель готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации. Согласованный и утвержденный приказ по детскому саду 41 является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

## **2.5. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет**

Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются в абсолютном значении.

К выплатам за непрерывный стаж работы, выслугу лет относится непрерывный стаж работы в детском саду 41.

№ п/п	Стаж	Размер выплаты
1	от 1 года до 5 лет	500,00 руб.
2	от 5 лет до 10 лет	1000,00 руб.
3	от 10 лет до 25 лет	1500,00 руб.
4	от 25 лет и более	2500,00 руб.

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

2.6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам детского сада 41 приказом заведующего по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации детского сада 41 в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

#### 2.6.1.1. Виды разовых премий

№ п/п	Наименование разовой поощрительной выплаты	Размер выплаты
1.	Работникам учреждения к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70)	3000,00 руб.
2.	К календарным и профессиональным праздникам	до 1000,00 руб.

#### 2.6.1.2. Виды материальной помощи

№ п/п	Наименование материальной помощи	Размер выплаты
1.	Материальная помощь в связи с выходом на пенсию	3000 руб.
2.	Материальная помощь в связи с трудной жизненной ситуацией (в том числе длительное лечение в стационаре, погребение близких родственников и пр.)	до 5000 руб.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения с предъявлением подтверждающих документов (при наличии денежных средств).

**Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Киселевского городского округа детский сад № 41 комбинированного вида вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на взаимоотношения, возникшие с 01.09.2023 года по 31.08.2024 года.**