

**МНЕНИЕ УЧТЕНО:**

Протокол заседания  
профсоюзного комитета  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.  
№ \_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ №8

\_\_\_\_\_ И.Ю. Казакова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022г.

Приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

№ \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 8  
(МБДОУ №8)**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ, Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 №1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования», постановлением Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования, утверждённым постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903.

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ №8 (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ №8 (далее – организации) в повышении

качества воспитательно-образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

Стимулирование и премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое утверждается руководителем, с учётом мнения представительного органа работников и принимается на Общем собрании организации.

Распределение стимулирующего фонда распространяется на всех работников организации, исключая руководителя (заведующему МБДОУ стимулирующие выплаты устанавливаются Управлением образования администрации Киржачского района).

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств бюджета муниципального района, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых организацией муниципальных услуг.

1.5. Условия оплаты труда работников организации (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Данные условия являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, утверждённой постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

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

Работникам, имеющим месячную заработную плату ниже минимального размера оплаты труда, при этом полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудообязанности), производить доплату до МРОТ (ст.133 ТК РФ) – подсобный рабочий, кастелянша, кладовщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, слесарь-электрик, машинист по стирке белья, калькулятор, делопроизводитель, уборщик служебных помещений.

1.8. 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.

1.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО РАСПРЕДЕЛЕНИЕ**

2.1. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) МБДОУ №8 осуществляется Учредителем в пределах объёма бюджетных средств на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда МБДОУ №8 состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам организации 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).

2.2.2. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

- учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) - 3810 рублей;
- педагогических работников (старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель - логопед) - 7280 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» (подсобный рабочий, кастелянша, машинист по стирке белья, дворник, сторож, уборщик служебных помещений) - 3044 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» (повар, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, кладовщик) - 3455 рублей.

2.2.3. Повышающие коэффициенты специфики утверждены постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

2.2.4. Компенсационные выплаты работникам организации 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), определяются настоящим положением об оплате

труда работников МБДОУ, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

2.3. Источниками стимулирующих выплат являются:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- средства экономии фонда заработной платы (базовой части фонда оплаты труда).

2.4. На основании постановления главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» для целей стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается:

- не менее 25 процентов фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, установленного для руководителей, заместителей руководителя, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- не менее 30% фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, установленного для педагогических работников.

### **3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

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

3.2. Для работников МБДОУ работодателем является данная образовательная организация в лице заведующего МБДОУ. Все стимулирующие выплаты работникам осуществляются в соответствии с настоящим Положением, решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее – Комиссия), утверждёнными приказом заведующего МБДОУ. Для рассмотрения вопросов о стимулировании работников МБДОУ комиссия собирается один раз в квартал.

3.3. Деятельность Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.1. В МБДОУ создаётся Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В состав Комиссии входят:

- заведующий МБДОУ – председатель Комиссии;
- старший воспитатель;
- председатель профсоюзной организации МБДОУ;
- представитель трудового коллектива МБДОУ.

Из состава Комиссии избирается секретарь.

3.3.2. Состав Комиссии утверждается приказом по МБДОУ.

3.3.3. Старший воспитатель представляет в Комиссию информацию в виде служебной записки по итогам периода о показателях деятельности работников МБДОУ с указанием конкретных достижений, заслуг каждого работника.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает вопрос о стимулировании каждого работника в соответствии с настоящим Положением с учётом достигнутых показателей.

3.3.4. Решение Комиссии считается правомочным, если за него проголосовало более 50% списочного состава комиссии.

3.3.5. Заседание Комиссии оформляется протоколами, которые подписываются председателем комиссии и секретарём. В протоколе следует указать конкретные достижения, заслуги каждого работника.

3.3.6. Протокол заседания Комиссии направляется заведующему МБДОУ для издания приказа о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации.

3.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

3.5. Стимулирующие выплаты назначаются в течение года и могут носить постоянный (год, полгода, квартал) и разовый характер. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении, так и в абсолютном размере. Сумма стимулирующих выплат предельными размерами не ограничивается и определяется заведующим МБДОУ самостоятельно в пределах финансовых средств организации с учётом решения Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

3.6. Руководитель имеет право производить стимулирующие выплаты работникам по нескольким пунктам, либо не производить стимулирующих выплат работникам в связи с недостаточной интенсивностью труда и качеством работы, недостаточностью финансовых средств.

3.7. При распределении стимулирующих выплат не рассматриваются кандидатуры работников, имеющих:

- дисциплинарные взыскания;
- конфликтные ситуации с участниками воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения режима работы организации или его Устава;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения в области охраны труда и техники безопасности.

3.8. Кратность стимулирующих выплат одному работнику определяется работодателем.

3.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включающие в себя выплаты за дополнительную работу, устанавливаются:

3.9.1. Обязательные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников системы образования в пределах фонда оплаты труда (возможно установление на учебный год):

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом:

<b>Выплаты за дополнительную работу непосредственно не связанную с образовательным процессом (%)</b>		
1. За выполнение общественных нагрузок (ответственного за ОТ, ГО, ЧС, организация профсоюзной работы, и т.д.)	от 5 до 30	ежемесячно
2. За осуществление руководства районными методическими объединениями	от 5 до 20	ежемесячно
3. организация предметно-развивающей среды в помещениях в соответствии с нормативными требованиями и особенностями воспитанников	от 5 до 40	ежемесячно
4. Обобщение передового педагогического опыта - на уровне учреждения образования; - на уровне района; - на уровне области	до 10 до 15 до 20	единовременно
5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей (благоустройство ДОУ; оснащение пед.процесса; публикации научно-практической направленности в СМИ; устранение последствий аварий	до 50	единовременно
6. За работу: - с автоматизированными системами БАРС, - сайтом ДОУ, обслуживание копировальной и множительной техники - за ведение табеля и делопроизводство	до 70  до 50  до 50	ежемесячно
7. Выплаты воспитателям, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей <*>	от 5 до 20	ежемесячно

<\*> Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному)	Периодичность выплат
-----------------	--	----------------------

	окладу (ставке заработной платы)	
<b>Выплаты за дополнительную работу непосредственно связанную с образовательным процессом</b>		
1. Выплаты воспитателям и специалистам за работу с детьми с ОВЗ (дети инвалиды)	от 5 до 10	ежемесячно
2. Выплаты педагогическим работникам за интенсивность и сложность труда, связанную с внедрением образовательных программ нового поколения, инновационных технологий.	от 5 до 20	ежемесячно
3. Выплаты за работу по дополнительным образовательным программам - кружковая и студийная работа; - по приоритетным направлениям.	от 5 до 20	ежемесячно сентябрь-май
4. За работу в условиях опытно-экспериментальной площадки	от 5 до 30	ежемесячно
5. За работу в условиях опорного образовательного учреждения(консультативный пункт)	от 5 до 20	ежемесячно
6. За отзывчивость на нужды производства	До 50	ежемесячно

3.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты по итогам деятельности (могут устанавливаться по итогам работы за полугодие) по совокупности критериальных показателей в соответствии с:

- Приложением № 2 для воспитателей,
- Приложением № 3 для педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс постоянно,
- Приложением № 4 для служащих, работников рабочих профессий.

Методика перевода баллов в денежный эквивалент приведена в приложении №5.

3.10. Выплаты за качество выполняемых работ:

3.10.1. постоянного характера в соответствии с Положением об оплате труда включают в себя выплаты с учётом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почётные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

б) работникам, имеющим почётные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», и другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав

СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

педагогическим работникам при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%.

Работникам, имеющим почётное звание и учёную степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

#### **4. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ, РАЗОВЫХ ПРЕМИЙ**

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование по итогам работы за квартал, год, за добросовестный и многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам, за выполнение конкретного объёма и вида работ.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Педагогические работники ДООУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования согласовывается с комиссией по установлению выплат стимулирующего характера с учетом трудового вклада работника и фактически отработанного времени.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом.

4.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ; четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.9. В случае неудовлетворительной работы, неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него

трудовых обязанностей, совершения нарушений Правил внутреннего трудового распорядка работник может быть лишен премии частично или в полном объеме.

4.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.11. Выплата материальной помощи, разовых премий к определённым датам работникам организации производится с учётом мнения представительного органа и регламентируется Приложением № 5.

4.12. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника организации, представленного в Комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

### **5.Методика перевода баллов в денежный эквивалент**

5.1. Стимулирование работников осуществляется в пределах средств, выделенных на эти цели учреждению и запланированных на месяц по следующей схеме:

- сначала распределяются выплаты, предусмотренные в процентном отношении ;

- оставшаяся часть - по бальной системе с учетом выполнения критериев оценки результатов труда работников по должностям, представленных в Приложениях № 2 и №3 к настоящему Положению.

5.2. Стоимость одного балла (в рублях) определяется путём деления оставшейся стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

5.3 Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период стоимость одного балла умножается на сумму набранных баллов каждым работником. Денежный эквивалент 1 балла не стабилен, он зависит от суммы, выделенной на конкретный месяц, и от набранного работниками количества баллов.

Расшифровка присутствия критерия:

**на 1 балл – удовлетворительно;**

**на 2-3 балла – хорошо;**

**на 4-5 балла – отлично.**

Для административно-хозяйственного персонала, специалистов и служащих, работников рабочих профессий выплаты распределяются на основании пункта 3.9.2, исходя из выделенной суммы в соответствии с Приложением 4.

### **6. ОПЛАТА ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО**

6.1. На заведующего организации распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем с учетом результатов деятельности организации в пределах средств фонда оплаты труда.

6.2. На заместителей заведующего распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера,

установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

6.3. Схема расчета должностного оклада заведующего утверждена постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

Должностные оклады заместителей заведующего МБДОУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада заведующего.

6.4. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего устанавливаются в процентах к должностным окладам в соответствии с Перечнем компенсационных выплат (приложение № 1 к настоящему Положению).

## **7. НАЧИЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

7.1. Выплата за первую половину месяца производится 18 числа каждого месяца, за вторую половину – 3 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этих дней. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме об этом не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.2. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 (три) дня до его начала.

7.3. при увольнении полный расчёт с работником производится в день увольнения.

7.4. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу, на это время он имеет право отсутствовать на рабочем месте. За ним в это время сохраняется средний заработок.

7.5. При нарушении работодателем установленных сроков всех денежных выплат, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ.

7.6. Ограничения размера удержаний из заработной платы - Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

7.7. Оплата сверхурочной работы - Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника

сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

7.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни - Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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 за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). 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. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

7.9. Оплата труда в ночное время - Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных

условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7.10. Оплата времени простоя - Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

## **8. ПОРЯДОК ОТМЕНЫ ПОЛОЖЕНИЯ, ВНЕСЕНИЕ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

8.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению Общего собрания МБДОУ.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Штатное расписание МБДОУ №8 утверждается заведующим в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и прочих работников организации.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, МБДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные

штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются МБДОУ самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.

### Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1	2	3
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда.	<p>Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положения коллективного трудового договора, запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.</p> <p>При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда МБДОУ №8 руководствуется перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г № 579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты:</p> <p>I. Шеф-повар, повар: -12% - за работу у горячей плиты, электро - жаровых шкафов; за работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы</p> <p>II. Младший воспитатель: -10% - за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.</p> <p>III. Машинист по стирке белья: -10% - за работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств</p> <p>IV. Уборщик служебных помещений: -10% - за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.</p> <p>V. Подсобный рабочий: -10% - за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.</p>

2	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 до 100% от должностного оклада. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда МБДОУ с учетом содержания и объема дополнительной работы.
3	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. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определены трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.
4	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 предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5	За работу в ночное и вечернее время.	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается не менее чем:</p> <p>в ночное время - на 40 процентов, в вечернее время - на 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.</p> <p>Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.</p>
6	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом.	<p>Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются организацией в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте организации (в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником)</p>

### Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для воспитателей

Основание для премирования	Критерий присутствует	Критерий отсутствует
общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования	1-5 балла	0
достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	1-5 балла	0
общее снижение заболеваемости воспитанников группы; низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников	1-5 балла	0
высокий уровень взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций внедрение в практику современных методов взаимодействия с родительской общественностью	1-5 балла	0
взаимодействие с учреждениями социального окружения	1-5 балла	0
своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	1-5 балла	0
за работу в творческой группе, комиссиях	1-5 балла	0
работа в условиях новаторства в педагогической деятельности	1-5 балла	0
обобщение и распространение передового педагогического опыта	1-5 балла	0
участие в альтернативных курсах повышения квалификации	1-5 балла	0
наставничество	1-5 балла	0
работа в службе психолого-педагогического мониторинга, участие в тематических проверках и т. д.	1-5 балла	0
участие в разработке документов: образовательной программы, годового плана, проектов, перспективного планирования, Программы развития МБДОУ и др.	1-5 балла	0
проведение семинаров, консультаций, педсоветов	1-5 балла	0
проведение открытых просмотров непосредственно образовательной деятельности	1-5 балла	0
участие в работе муниципальных методических объединений	1-5 балла	0
качественное проведение досугов, утренников, развлечений для детей, участие в разработке сценариев праздников, викторин	1-5 балла	0
озеленение и благоустройство территории ДОУ, прогулочных участков	1-5 балла	0
привлечение родителей к участию в воспитательно-образовательном процессе, благоустройству групповых помещений, прогулочных участков	1-5 балла	0

отсутствие задолженности родительской платы за содержание детей в ДОУ	1-5 балла	0
контроль за состоянием здоровья воспитанников, эффективные меры снижения заболеваемости, внедрение здоровьесберегающих технологий в ДОУ, эффективная организация закаливающих процедур	1-5 балла	0
качественное оформление наглядной информации для родителей: родительские уголки, санбюллетени, молнии и т.д.	1-5 балла	0
подготовка к новому учебному году, в том числе ремонт и оформление группы, разработка новых пособий	1-5 балла	0
подготовка к летнему оздоровительному периоду, в том числе подготовка документации, участков	1-5 балла	0
выполнение плана по детодням, сохранение контингента воспитанников	1-5 балла	0
высокие результаты адаптации воспитанников к условиям ДОУ, выпускников к школьному обучению	1-5 балла	0
призовые места во внутрисадовых конкурсах	1-5 балла	0
другие основания, определённые комиссией		
- результаты участия воспитанников и самих педагогов в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсных мероприятиях (1,2,3 место, лауреат...),	1-5 балла	0
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ,	1-5 балла	0
- выполнение разовой работы, связанной с улучшением воспитательно-образовательного процесса,	1-5 балла	0
- выполнение работ, связанных с производственной необходимостью,	1-5 балла	0
- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом,	1-5 балла	0
- за работу без больничных листов,	1-5 балла	0

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс постоянно (старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог)**

Основание для премирования	Критерий присутствует	Критерий отсутствует
<b>Старший воспитатель</b>		
эффективная организация работы методического кабинета	1-5 балла	0
высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов МДОУ	1-5 балла	0
разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность.	1-5 балла	0
высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	1-5 балла	0
качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МДОУ (педагогический совет, попечительский совет, родительский комитет, ПМПК и т.д.)	1-5 балла	0
оказание эффективной помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	1-5 балла	0
высокий уровень организации подготовки к аттестации педагогических работников МДОУ	1-5 балла	0
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1-5 балла	0
качество разработки документации, уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, Программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)	1-5 балла	0
взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, внедрение современных методов взаимодействия с родителями воспитанников	1-5 балла	0
своевременное выявление и сопровождение воспитанников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации; организация работы общественного инспектора по работе с семейным неблагополучием, организация работы с опекунами и другими законными представителями воспитанников, организация контроля по соблюдению семейного законодательства	1-5 балла	0
контроль за организацией предметной развивающей среды в групповых помещениях, на прогулочных участках, физкультурной площадке, музыкальном и физкультурном залах, кабинетах специалистов.	1-5 балла	0
подготовка материалов для сайта и его размещение на сайте	1-5 балла	0
за реализацию планов взаимодействия с социальными партнерами МБДОУ	1-5 балла	0
участие в альтернативных курсах повышения квалификации	1-5 балла	0

другие основания по решению комиссии	1-5 балла	0
<b>музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>		
организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, разработка и внедрение новых пособий, дидактических игр	1-5 балла	0
взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	1-5 балла	0
своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, диагностические тетради и др.)	1-5 балла	0
работа в условиях новаторства в педагогической деятельности	1-5 балла	0
работа в службе психолого-педагогического мониторинга, творческой группе, участие в тематических проверках, и т. д.	1-5 балла	0
обобщение и распространение передового педагогического опыта	1-5 балла	0
проведение семинаров, консультаций, открытых мероприятий, выступление на педсоветах	1-5 балла	0
разработка перспективного планирования, сценариев праздников, досугов, развлечений.	1-5 балла	0
работа в комиссии по охране труда, других комиссиях	1-5 балла	0
работа в комиссии по охране прав детей	1-5 балла	0
оформление наглядной информации для родителей: родительские уголки, молнии, тематические стенды и т.д.	1-5 балла	0
подготовка к новому учебному году: ремонт и оборудование помещений, разработка новых игровых и развивающих пособий, наглядное оформление помещений	1-5 балла	0
результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками (повышение уровня развития воспитанников и т.п.)	1-5 балла	0
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (разработка сопровождающих программ, урегулирование конфликтных ситуаций, консультирование)	1-5 балла	0
качество оказания информационно-консультативной помощи педагогам и родителям, и другие, определённые комиссией	1-5 балла	0
- результаты участия воспитанников и самих педагогов в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсных мероприятиях (1,2,3 место, лауреат...),	1-5 балла	0
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ,	1-5 балла	0
- выполнение разовой работы, связанной с улучшением воспитательно-образовательного процесса,	1-5 балла	0
- выполнение работ, связанных с производственной необходимостью,	1-5 балла	0
- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом,	1-5 балла	0
- за работу без больничных листов,	1-5 балла	0
другие основания, определённые комиссией	1-5 балла	0

### Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для заместителя заведующего, специалистов и служащих, работников рабочих профессий

Наименование должности	Основание для премирования	%
Завхоз	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, контроль	до 50
	своевременная ликвидация аварии, недопущение аварии	До 20
	своевременная и качественная подготовка к отопительному сезону.	До 50
	работа по ГО и ЧС	до 80
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	До 80
	обеспечение контроля за качественной подготовкой и организацией ремонтных работ	до 20
	контроль качественного проведения генеральных уборок, особый режим работы по обеспечению безаварийных и бесперебойных работ инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	До 20
	соблюдение правил учёта, хранения материальных ценностей	до 20
	обеспечение сохранности имущества ДОУ	До 20
	своевременное и качественное оформление документации	Д 10
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории МДОУ	до 20
	соблюдение установленных лимитов теплоэнергоснабжения	до 20
	работа по муниципальному заказу	до 10
	другие основания по решению комиссии	до 20
	ведение отчётности на официальных сайтах	до 15
калькулятор	подготовка к новому учебному году, в том числе ремонт и оформление групп, к летнему оздоровительному периоду	до 20
	качественное ведение документации,	до 20
	своевременное и качественное предоставление отчетности	до 10
	выполнение натуральных норм питания	до 50
	организация качественного питания воспитанников (разработка 10-дневного меню в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение рецептуры по замене продуктов)	до 50

	качественное ведение документов по выплате компенсации части родительской платы	до 20
	соблюдение требований СанПиН в содержании помещений пищеблока, личной гигиены работников	до 20
	внедрение новых блюд, разработка технологических карт	до 30
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (младшие воспитатели, повара, подсобный рабочий, кастелянша, машинист по стирке белья, дворник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, сторож и др.)	помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	до 20
	проведение генеральных уборок (после косметического ремонта, дезинсекции, дератизации и т.д.)	до 10
	участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 20
	За обеспечение ОТ,ПБ,ГО и ЧС	до 150
	другие основания по решению комиссии	до 20
	соблюдение санитарно-эпидемиологического режима: -маркировка -соблюдение графика уборки -соблюдение дезрежима при карантине - соблюдение графика проветривания - содержание помещений пищеблока, личной гигиены работников.	до 20
	За эффективность исполнения управленческих решений	до 150
	своевременное и качественное предоставление отчетности.	до 10
	работа по муниципальному заказу	до 20
	подготовка к осенне-зимнему отопительному периоду, к летнему оздоровительному периоду,	до 150
	качественное выполнение работ по организации питания воспитанников и выполнение натуральных норм питания	до 25
	За отсутствие замечаний, предписаний по результатам контроля инспектирующих и надзорных органов, внутреннего контроля	до 50
	соблюдение правил учёта и хранения материальных ценностей.	до 30
	отсутствие замечания контролирующих, проверяющих органов.	до 30
	работа в комиссии по охране труда, других комиссиях	до 20
	другие основания, определённые комиссией	до 20
	Выполнение работ сверхдолжностной инструкции озеленение и благоустройство территории ДОУ, прогулочных участков	до 150
обеспечение сохранности имущества ДОУ	до 20	

**Материальная помощь и разовые премии к определённым датам**

Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер премий, материальной помощи (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
<b>Премии к определённым датам:</b> Юбилейные даты (50, 55, 60, 65 и т.д.); День дошкольного работника; Международный женский день; Новый год; День защитника Отечества	Предельными размерами не ограничивается
<b>Материальная помощь в связи:</b> с вступлением в брак; с рождением ребенка; с дорогостоящим лечением; со смертью близкого родственника; с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.)	Предельными размерами не ограничивается
<b>Материальная помощь в связи:</b> тяжелое материальное положение или острая необходимость	Предельными размерами не ограничивается