

Утверждено приказом  
И.о. Заведующего  
МБДОУ «Березка»  
от \_\_\_\_\_

**Положение об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад «Березка» НГО  
(МБДОУ «Березка»)**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Березка» (далее - положение) разработано на основании постановления Приморского края от 31 января 2019 года №45-па «Об утверждении стандартного по приморскому краю оклада педагогического работника муниципальной дошкольной образовательной организации на 2019г. и плановый период 2020-2021 годов», приказа департамента образования и науки Приморского края от 07 декабря 2018г. №1543 –а «Об утверждении примерного положения об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края»

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Березка» (далее - учреждение) 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;

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, предусмотренный Управлением образования Находкинского городского округа в бюджете Находкинского городского округа, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением образовательных 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 и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7. 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 издания отдельного нормативного правового акта администрации города Находка.

## **2. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда**

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения. Распределение и использование фонда оплаты труда работников учреждения.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания.

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

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:

а) выплаты по установленным окладам (должностным окладам),

ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов;

б) компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

в) выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;

г) работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ;

д) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения представлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

За счет базовой части фонда оплаты труда также производятся выплаты первых трех дней временной нетрудоспособности работников; выплачивается компенсация женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3 лет.

2.1.4. 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 порядком стимулирования работников учреждения (приложение № 2 к настоящему Положению).

2.1.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения за выполнение показателей стимулирования устанавливаются на основании приказа начальника Управления образования.

2.1.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения.

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

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

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

отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения, порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим положением об оплате труда.

2.2.3. Работникам учреждения установлен персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах утвержденных лимитов по фонду оплаты труда на текущий финансовый год.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на (месяц, квартал, полугодие, год) и выплачивается в течение соответствующего календарного года на основании приказа руководителя учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, зависит от количества часов и размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом

повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})),$$

где:

ФОТ тп - размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, руб.;

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

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 ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. факт. - установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час;

Н час. - установленная норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае, если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие образовательный процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, является установленный им с учетом выполняемого объема работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Заработная плата выплачивается педагогам за работу в течение всего учебного года. Учебным годом считается период с сентября по август.

2.3.5. 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.

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

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения – для руководителя учреждения;

увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоения почетного звания – с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы, исходя из более высокой категории с момента выхода работника из ежегодного оплачиваемого или другого отпуска, начала работы после временной нетрудоспособности.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников аппарата управления образования, информационно-методического центра), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{ДО} / \text{Н час. мес.}i) \times \text{Нфакт. мес.}i,$$

где:

ФОТ почас - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, рублей;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нчас.мес. - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт. мес.і - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов (Нчас.мес.) определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.4. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, привлекает для проведения учебных занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных положением об оплате труда работников учреждения.

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает образовательную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям, особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, предусматривается коллективным договором, согласованным с профсоюзным комитетом учреждения, положением о режиме рабочего времени работников, ежегодным приказом руководителя учреждения по основной деятельности о графике работ.

2.6.2. 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 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

20 часов в неделю - учителям – логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю - старшим воспитателям.

2.6.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогических работников норма часов образовательной работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между ними.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом учреждения, учебным планом, принятом на Совете педагогов и утвержденным руководителем учреждения. Выполнение образовательной работы регулируется расписанием непосредственной образовательной деятельности, утвержденным руководителем учреждения.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 – 2.6.3 настоящего Положения, в том числе руководителя учреждения, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. 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.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.7.2. 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;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по воспитанию и обучению воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств



и жилищно-бытовых условий.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с руководством методическими объединениями, и другими видами дополнительной работы.

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное 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 в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в пределах утвержденных лимитов фонда оплаты труда по учреждению на текущий финансовый год.

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, порядком установления компенсационных выплат работникам учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано

заклучение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.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 производятся в следующих случаях:

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

б) 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;

в) оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии г) 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, трудовым договором с работником образовательного учреждения. 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;

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

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

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются в процентных и абсолютных размерах.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с порядком стимулирования работников учреждения (приложение № 2 к настоящему положению).

#### **5. Заключительные положения.**

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждением привлекаются помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, другие работники 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 учреждением самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.

**Приложение № 1**  
к положению об оплате труда работников  
МБДОУ «Березка»

**Порядок установления компенсационных выплат  
работникам учреждения.**

**1. Общие положения.**

1.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей и работу, производимую в особых условиях, за которую Трудовым Кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

1.2. Перечень дополнительных видов работ устанавливается на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников учреждения и с учетом потребности учреждения.

1.3. Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

1.4. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

- а) окончания срока их действия;
- б) окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- в) письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- г) длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- д) ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;
- е) по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

Решение об отмене компенсационных выплат принимает администрация учреждения и оформляется приказом руководителя.

**2. Перечень компенсационных выплат.**

п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
2.1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров,

	<p>опасными и иными особыми условиями труда</p>	<p>установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений 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 образовательное учреждение руководствуется перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г. № 579 или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611, в соответствии с которыми работникам установлены доплаты в процентах от ставки на учебный год:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сторожам: 35% - за работу в ночное время, за которую установлены доплаты, производимую в особых условиях (с 22 часов до 6 часов)</li> <li>• поварам и кухонным рабочим 4% согласно аттестации рабочих мест на календарный год.</li> </ul>
2.2.	<p>Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока</p>	<p>Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.</p>
2.3.	<p>Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p>	<p>Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему в учреждении 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%. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного лимита ФОТ учреждения на текущий финансовый год с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.</p>

2.4.	За сверхурочную работу	<p>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 или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p> <p>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.</p>
2.5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:</p> <p>а) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;</p> <p>б) 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.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
2.6.	За работу в ночное время	<p>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. В образовательных учреждениях 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: в ночное время – 35%, в вечернее время – на 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.</p> <p>Расчёт оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путём деления оклада</p>

		(должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.
--	--	---

### 3. Компенсационные выплаты за специфику

Компенсационные выплаты за специфику работы, устанавливаются при заключении трудового договора для вновь пришедших работников, остальным – в сентябре 1 раз в год. Корректируется в связи с изменением показателя наличия детей ОВЗ, перехода из одной возрастной группы в другую, а так же при изменении продолжительности рабочего дня.

- Повышающий коэффициент для педагогических работников согласно приказа Управления образования администрации города Находка от 01.02.2019г. № 15-а  
15% - воспитателю
- За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья:  
10% - воспитателю  
20% - помощнику воспитателя
- За работу с детьми групп раннего возраста и группы 1 младшая:  
10% - воспитателю  
20% - помощнику воспитателя



**Приложение № 2**  
к положению об оплате труда работников  
МБДОУ «Березка»

**Порядок стимулирования работников учреждения.**

**1. Общие положения.**

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

Основанием для стимулирования работников учреждения является 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. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется на выплаты стимулирующего характера по видам:

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

1.3 Конкретный процент по каждому виду выплат устанавливается приказом руководителя учреждения. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически

отработанному времени.

1.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание.

## **2. Выплаты за непрерывный стаж работы**

К выплатам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) относятся выплаты, учитывающие стаж работы в государственных, муниципальных учреждениях, предприятиях, органах исполнительной власти.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах от размеров ставок заработной платы.

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в%
От 3 до 4 лет	3%
От 4 до 10 лет	Дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

## **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы относятся:**

3.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по должностям работников учреждения.

№ п/п	Вид работы	Индикаторы измерения	Размер выплаты
<b>Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников.</b>			
3.1.1	За разъездной характер работы	Неотлагательные выезды в г. Находка для выполнения должностных обязанностей. Не менее 3 раз в неделю.	10 %
3.1.2	Ведение документации и оформление материалов по пожарной безопасности (ПБ)	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов.	1000 рублей

3.1.3	Составление меню, ведение ведомости контроля норм продуктового набора.	Ежедневное составление меню и ведомости контроля норм питания.	3000 рублей
3.1.4	Участие в летних ремонтных работах, проводимых в учреждении	Качество, повышенный объем работ, своевременность выполнения работ	3000 рублей
3.1.5	Ответственному лицу за ведение сетевого города		3000 рублей
3.1.6	Наставничество новых сотрудников (педагогов)		3000 рублей

**Реализация отдельных видов деятельности Учреждения.**

№ п/п	Вид работы	Индикаторы измерения	Размер выплаты
3.1.8	Участие в муниципальных, региональных, федеральных конкурсах профессионального мастерства	Призовые места в конкурсах, проектах.	20%
3.1.9	Внедрение инновационных образовательных программ	Ведение экспериментальной работы, наличие авторских программ, углубленное и расширенное изучение программ.	15%
3.2	Руководство городскими методическими объединениями творческими группами разного уровня	Приказ Управления образования администрации г. Находка, протоколы городских методических объединений, творческих групп.	20%

**Особый режим работы.**

№ п/п	Вид работы	Индикаторы измерения	Размер выплаты
3.2.1	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	Отсутствие форс-мажорных обстоятельств.	15%

	инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОУ		
3.2.2	Обеспечение бесперебойного воспитательно-образовательного процесса	Подготовка и проведение утренников, праздников в связи с вакансией специалистов.	20%
3.2.3	Выполнение обязанностей не входящих в круг основных		30%
<b>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения</b>			
№ п/п	Вид работы	Индикаторы измерения	Размер выплаты
3.2.4	Ведение и обслуживание сайта Учреждения	Качественное ведение сайта, своевременное обновление и дополнение материалов.	3000 рублей.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работнику по каждому показателю в размере, не превышающем 20% должностного оклада, с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок либо единовременно в месяц.

#### **4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.**

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливаются работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок согласно данного положения.

4.2 К гарантированным выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за квалификационную категорию и за Почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Почетный», «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели.

Выплаты за Почетные звания производятся в следующих размерах:

Звания, начинающиеся со слов «Почетный»	10%
Звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»	10%

4.3 Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников в следующем размере:

Название категории	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,2
Высшая квалификационная категория	0,5

4.4 Выплаты за квалификационную категорию для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений определяются от размера ставок заработной платы.

4.5. Целевые показатели, применяемые для установления периодических стимулирующих выплат за качество выполняемых работ:

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Размер выплат (% оклада)	Периодичность
4.5.1	Обеспечение высокого качества образования детей дошкольного возраста	Коэффициент посещаемости воспитанниками учреждения: От 1 до 3 лет – не менее 65% От 3 до 7 лет- не менее 85%	15%	Устанавливается 1 раз в квартал. Выплачивается по результатам проверки за предыдущий квартал в течение всего квартала, следующего за отчетным.
4.5.2	Качество ведения электронных журналов	Своевременное заполнение электронных журналов	15%	Устанавливается 1 раз в квартал. Выплачивается по результатам мониторинга за предыдущий квартал в течение всего квартала, следующего за отчетным.
4.5.3	Участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение	1-2 3-4	10% 20%	Устанавливается 1 раз в квартал. Выплачивается по результатам проверки за

	мастер-классов на муниципальном уровне			предыдущий месяц.
4.5.4	Увеличение объема работы (совмещение), интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).		30%	Устанавливается 1 раз в месяц. Выплачивается по результатам проверки за предыдущий месяц.
4.5.5	Посещение метод объединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	1-2 3-4	10% 20%	Устанавливается 1 раз в квартал. Выплачивается по результатам проверки за предыдущий квартал единовременно.
4.5.6	Активное использование и реализация проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе и их качество.		20%	Устанавливается 1 раз в квартал. Выплачивается по результатам проверки за предыдущий квартал в течение всего квартала, следующего за отчетным.
4.5.7	Эффективность совместных мероприятий с родителями воспитанников в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки.)		20%	Устанавливается 1 раз в квартал. Выплачивается по результатам проверки за предыдущий квартал в течение всего квартала, следующего за отчетным.
4.5.8	Участие в городских мероприятиях		30%	Устанавливается 1 раз в месяц. Выплачивается по результатам проверки за месяц.
4.5.9	Выполнение обязанностей не входящих в круг основных		30%	Устанавливается 1 раз в месяц. Выплачивается по результатам проверки за предыдущий месяц.

4.6	Работа в городских методических объединениях, проведение мастер-классов		30%	Устанавливается 1 раз в квартал. Выплачивается по результатам проверки за предыдущий квартал в течение всего квартала, следующего за отчетным.
4.6.1	Увеличение нагрузки по должности воспитателя в свободное от основной работы время		10%	Устанавливается 1 раз в месяц выплачивается по результатам работы за месяц.

### 5. Стимулирующие выплаты по итогам работы

№ п/п Должность	Критерий	Размер выплат (% оклада)	Сроки
Заместитель заведующего по воспитательной работе	-Высокий уровень организации и контроля (Мониторинга) воспитательно-образовательного процесса;	100%	
	- положительный результат проверок;	20%	
	- результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей;	30%	
	- развитие творческих особенностей воспитателей;	30%	
	- инновационная деятельность. Разработка и реализация совместных со специалистами проектов, авторских программ, технологий, методик, направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа.		

	<ul style="list-style-type: none"><li>- результативное участие (1,2,3 место) в городских, краевых конкурсах, победа в защите проектов.</li><li>- Организация своевременного обучения, переобучения, повышения квалификации, получение категории педагогических кадров.</li></ul>		
--	--	--	--



Воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- За подготовку и участие в городских мероприятиях;</li> <li>- За участие в городских методических объединениях, проведениях мастер-классов;</li> <li>- Положительный результат проверок, отчетов;</li> <li>- За выполнение обязанностей не входящих в круг основных;</li> <li>- За результативное участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения (городские, краевые, семинары, конкурсы, методические объединения);</li> <li>- Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей по качеству выполняемой работы;</li> <li>- индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития, сохранение и укрепление физического и психологического здоровья;</li> <li>- Разработка и реализация совместных со специалистами проектов, авторских программ, технологий, методик, направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа;</li> <li>-своевременное обучение, повышение квалификации, получение категории;</li> <li>- за выполнение особо важных работ.</li> </ul>	<p>20%</p> <p>20%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>30%</p> <p>10%</p> <p>50%</p>	
-------------	---	--	--

Главный бухгалтер	<p>Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей по качеству выполняемой работы;</li> <li>- увлечение объема работ, не связанных с должностными инструкциями</li> <li>- положительный результат проверок;</li> <li>- выполнение особо важных работ</li> </ul>	<p>100%</p> <p>50%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>50%</p>	Раз в год
Заместитель заведующего по АХР, Заведующий хозяйством.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году;</li> <li>- эффективное взаимодействие со сторонними службами и организациями;</li> <li>- укрепление и сохранение материально-технической базы ДОУ;</li> <li>- увеличение объема работ не связанного с должностными функциями</li> <li>- положительный результат плановых и внеплановых проверок.</li> </ul>	<p>100%</p> <p>50%</p> <p>30%</p> <p>20%</p>	
Помощник воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы (помощь в организации и проведении закаливающих мероприятий);</li> <li>- Ответственное отношение к организации режимных моментов в течение месяца;</li> <li>- Участие в организации и</li> </ul>	<p>100%</p> <p>50%</p> <p>20%</p>	

	<p>проведении праздников, развлечений для детей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- помощь воспитателю в оформлении и оснащении группы;</li> <li>-выполнение дополнительных видов работ непосредственно не входящих в должностные обязанности;</li> <li>- отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации</li> <li>- увеличение объема работ не связанных с должностными функциями;</li> <li>- сохранность имущества групп в ДОУ</li> <li>- безупречное соблюдение санитарно - гигиенических норм и требований СанПиН</li> <li>- отсутствие нареканий, штрафов от контролирующих органов.</li> <li>-напряженность работы, интенсивность труда;</li> </ul>	<p>10%</p> <p>50%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>50%</p> <p>50%</p> <p>20%</p>	
<p>Обслуживающий персонал (Кладовщик, машинист по стирке, повар, кастелянша, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, грузчик)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей в ДОУ (длительность);</li> <li>- эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН;</li> <li>- выполнение дополнительных видов работ непосредственно не входящих в должностные обязанности;</li> <li>-напряженность работы, интенсивность труда;</li> <li>- Отсутствие нареканий, штрафов от</li> </ul>	<p>100%</p> <p>30%</p> <p>20%</p> <p>30%</p> <p>50%</p>	

	контролирующих органов.		
Специалист в сфере закупок, контрактный управляющий.	Отсутствие нареканий, штрафов от контролирующих органов. - Выполнение обязанностей не входящих в круг основных.	100%	

## 6. Иные поощрительные выплаты

6.1. Иные поощрительные выплаты устанавливаются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда..

6.2. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя учреждения в виде единовременных премий в абсолютной величине к знаменательным датам и материальной помощи.

6.3. Работники учреждения могут премироваться:

№ п/п	Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер выплаты
6.3.1.	К юбилейным датам (55лет - женщины, 60 лет - мужчины)	5000 рублей
6.3.2.	К юбилейным датам - 50 лет и каждые последующие 5 лет (кроме случаев, предусмотренных п. 6.3.1.)	5000 рублей
6.3.3	Ко дню воспитателя и всех дошкольных работников	3000 рублей

6.4. Материальная помощь производится в целях социальной защиты работников учреждения и выплачивается в соответствии с приказом руководителя учреждения.

6.5. Материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи:

№ п/п	Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер выплаты
-------	---	----------------

6.5.1	С длительным лечением	5000 рублей
6.5.4	С материальным ущербом (пожар, наводнение и др.)	5000 рублей
6.5.5	Со смертью члена семьи (муж, жена, родители, дети)	5000 рублей
6.5.6	С выходом на заслуженный отдых (кроме п. 6.3.1)	5000 рублей

6.6. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

7. Стимулирующие выплаты для сотрудников ДОУ не связанных с педагогическим процессом.

