

СОГЛАСОВАНО:

Представитель
трудового коллектива
_____ А.М. Савцова
12 марта 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ №37
_____ Е.Г. Истомина
12 марта 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 37
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
(МБДОУ №37)**

(В редакции от 12.01.2026г)

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 №37 (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) -Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- 4) Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021–2024годы от 29.12.2020 № 1/21-23;
- 5) Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»;

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ №37(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 трудового коллектива 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 (трудовые обязанности), производить доплату до МРОТ (ст.133 ТК РФ)

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 раздельно по каждой из должностей.

1.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится на основании локальных актов учредителя и путем внесения изменений в настоящее Положение (ст.134 ТК РФ).

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО РАСПРЕДЕЛЕНИЕ

2.1. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) МБДОУ №37 осуществляется Учредителем в пределах объёма бюджетных средств на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда МБДОУ №37 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) - 5292 рубля;
- педагогических работников (старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель – логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования) – 12528 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (машинист по стирке белья, дворник) – 4231 рубль;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий) - 4803 рубля.

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 **месяц, квартал, полугодие**)

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: председатель комиссии – заведующий МБДОУ № 37
- члены комиссии: - представитель трудового коллектива
 - члены трудового коллектива, избранные общим голосованием трудового коллектива

Из состава Комиссии избирается секретарь.

3.3.2. Состав Комиссии утверждается приказом по МБДОУ.

3.3.3. Заместители заведующего, старший воспитатель представляют 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 МБДОУ № 37в пределах фонда оплаты труда (возможно установление на учебный год):

Выплаты за дополнительную работу непосредственно не связанную с образовательным процессом (%) конкретный размер определяется исходя из объема предполагаемых к распределению средств		
Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу, ставке заработной платы)	Периодичность выплат
1. За качественное выполнение общественных нагрузок (ответственного за ОТ, ГО, ЧС, организация профсоюзной работы, и т.д.)	до 30	ежемесячно
2. За осуществление руководства районными методическими объединениями, инновационной площадкой	до 30	ежемесячно
3. За качество в организации предметно-развивающей среды в помещениях в соответствии с нормативными требованиями и особенностями воспитанников	до 50	ежемесячно
4. За работу, не входящую в круг основных обязанностей (благоустройство ДО; устранение последствий аварий)	до 80	единовременно
5. За работу: - с автоматизированными системами БАРС, - ведение сайта ДОУ, обслуживание копировальной и множительной техники - за ведение табеля и делопроизводство	до 70 до 50 до 50	ежемесячно
6. Выплаты воспитателям, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей <*>	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 окладу (ставке заработной платы)	Периодичность выплат
Выплаты за дополнительную работ непосредственно связанную с образовательным процессом		
1. Выплаты воспитателям и специалистам за работу с детьми с ОВЗ (дети инвалиды)	до 20	ежемесячно
2. Выплаты педагогическим работникам за интенсивность и сложность труда, связанную с внедрением образовательных программ нового поколения, инновационных технологий.	до 80	ежемесячно
3. Выплаты за работу по дополнительным образовательным программам - по приоритетным направлениям. -- кружковая и студийная работа;	до 25	ежемесячно сентябрь-май
4. За работу в условиях опытно-экспериментальной площадки	до 80	ежемесячно
5. За работу в условиях опорного образовательного учреждения (консультативный пункт)	до 20	ежемесячно
6. За отзывчивость на нужды производства	до 50	ежемесячно
7. За работу в ППК педагогическим работникам	до 30	ежемесячно

3.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты по итогам деятельности устанавливаются (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с:

- Приложением № 2 критерии оценки педагогического состава,
- Приложением № 3 для заместителей руководителя, специалистов и служащих, работников рабочих профессий
- . - Приложением №4 для педагогов, занятых предоставлением платных дополнительных образовательных услуг.

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 почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

- награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта», имеющим почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» и другие ведомственные почетные звания Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «Почетный работник», - 10%

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.

допускается.

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 ДОУ, 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 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.

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 3.

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 стимулирующего характера заместителям заведующего устанавливаются в процентах к должностным окладам в соответствии с п. 3.9.1.; приложения № 3 Положения об оплате труда МБДОУ № 37

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 видео съёмочных 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 №37 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 №37 руководствуется результатами специальной оценки труда работников МБДОУ № 37 (Отчет о проведении специальной оценки условий на основании раздел VI, 21, статья 147 ТК РФ</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>
2	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	<p>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.</p>

3	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 определены трудовым договором.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p>
4	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: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;</p> <p>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 предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
5	За работу в 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. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается не менее чем на 40 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>

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников
МБДОУ №37

Критерии оценки работы педагогического состава

(Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре)

№ п/п	Критерии оценки	баллы	Оценка педагога	Оценка комиссии
1	Работа без больничных листов	10		
2	Повышение квалификации	30		
	1. Работа по самообразованию:	15		
	• Наличие документального подтверждения	5		
	• Проведение консультации, докладов по теме самообразования	5		
	• Разработка планирования, конспектов занятий и др.	5		
	• Проведение открытого мероприятия по теме самообразования			
3	Работа с родителями	30		
	• Отсутствие жалоб со стороны родителей	5		
	• Нетрадиционные формы работы (клубы, гостиные, экскурсии, фоторепортажи и т.д.)	10		
	• Привлечение родителей к проводимым мероприятиям	10		
	• Отсутствие задолженности по родительской плате	5		
4	Посещаемость (выполнение дето дней)			
	• Свыше 80%	5		
	• Составляет от 70% - 80%	3		
	• Ниже 70%	2		
	Посещаемость = $\frac{\text{число фактическое посещение детьми}}{\text{число плановое на месяц}} \times 100\%$			
5	Заболеваемость (в случаях)			
	• До 3-х случаев	5		
	• От 3-х до 5-ти случаев	3		
	• Более 5-ти случаев	1		
	Количество справок по болезни детьми в течение месяца			
6	Интенсивность и напряженность в работе	30		
	• Подготовка к утренникам	10		
	• Подготовка к летней оздоровительной кампании	10		
	• Работа в условиях карантина	10		
8	Работа с компьютером, сети интернет	70		
	• Оформление документации	5		
	• Создание презентаций	10		
	• Работа с сайтом	10		
	• Наличие публикаций	10		
	• Работа в информационной системе Мое образование	10		
	• Образовательной платформе Сферум	10		
	• Ведение ПОС Госаблики	10		
	• Подача материала для публикаций ПОС Госаблики в соц. Сети В контакте	5		
10	Проведение открытых мероприятий:			
	• На областном уровне	50		
	• На районном уровне	50		
	• ДОУ	5		

11	Участие в праздничных утренниках спортивных праздниках	9		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ведущий праздника • Исполнение роли большого объема • Исполнение роли малого объема Оказание помощи	3 3 2 1		
12	Выполнение работы сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, выполнение функций администратора сайта)	5		
13	Принятие активного участия: <ul style="list-style-type: none"> • В семинарах • В Педагогическом совете • В проведении выставок 	6 2 2 2		
14	Сезонные работы (уборка снега, поделки из снега, уборка листьев, посадка цветов на клумбах и их полив)	5		
15	Применение здоровьесберегающих технологий	3		
16	Распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, презентации, выступление на конференциях, участие в профессиональных конкурсах, презентация результатов по самообразованию) <ul style="list-style-type: none"> • На область • Район • ДОУ 	90 40 30		
17	Наставническая работа с молодыми специалистами	10		
18	Выполнение общественной деятельности <ul style="list-style-type: none"> • Ведение протоколов • Оформление стендов в ДОУ 	5 5		
19	Проведение диагностики	5		
20	Поощрение руководителя	10		
21	Нарушения <ul style="list-style-type: none"> • Правил внутреннего распорядка учреждения • Травматизм детей • Кодекса профессиональной этики педагогического работника 	-20 -20 -20		

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников рабочих профессий

Критерии для расчета стимулирующих выплат дворнику

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
1. Качество выполняемых работ:	Содержание территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН:	
	– обрезка кустов и деревьев	3
	– погрузка КГМ.	3
	Увеличение объема выполняемых работ (сезонные работы):	
	– сбивание сосулек с крыш	3
	– покос травы	3
	– полив территории в жаркое время года	3
	– покраска бордюров и деревьев	3
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	1
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями:	
– покраска оборудования	3	
– выездной характер работы	3	
– ремонт уборочного инвентаря	3	
Отсутствие замечаний по итогам проверок по хозяйственной деятельности	3	
2. Организация работы с родителями, коллегами:	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	3
3. Общие показатели		
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	3
	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории и т.п.).	3
	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, демонстрации, митинги)	3
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности. .	3
	Членство в общественных организациях	3

Критерии для расчета стимулирующих выплат машинисту по стирке белья и ремонту спец. одежды

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
1.Качество выполняемых работ:	Строгое соблюдение требований СанПиН, электробезопасности в работе с электрооборудованием.	5
	Высокое качество стирки с соблюдением технологии и требований СанПиН.	5
	Строгое соблюдение правил приема и выдачи белья по группам с учетом требований СанПиН.	3
	Строгое ведение учетной документации.	3
	Сохранность белья, оборудования и инвентаря, бережное отношение к белью.	5
	Строгое выполнение правил хранения моющих средств.	3
	Соблюдение норм ПБ и ОТ	3
	Оказание помощи воспитателям младших групп во время одевания детей на улицу	5
	Отсутствие замечаний по итогам ревизионных, инвентаризационных и иных проверок по финансово-хозяйственной деятельности	5
	Участие в замене штор в группах, рекреациях учреждения;	5
	Выполнение особо важных работ, не входящих в должностные обязанности: – дежурство по ДОУ, – сезонная работа на территории ДОУ и в помещениях ДОУ – участие в культурных и спортивных мероприятиях учреждения	5 3 10 6
	Обработка белья в период карантинов	5
	2.Организация работы с родителями, коллегами:	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей
Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам		3
Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ		3
Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих сотрудников)		3
Экономия энергоресурсов		3
Членство в общественных организациях		3
Участие в общественных мероприятиях учреждения (демонстрации, митинги, субботники).		3
Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности. Проведение работы с ПД.		5

Критерии для расчета стимулирующих выплат младшего воспитателя

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов	Оценка педагога
1.Качество выполняемых работ:	1.Качественное проведение генеральных уборок	3	
	2.Просушка мягкого инвентаря в летний период (одеяла, подушки, матрасы), стирка ковров и другие сезонные мероприятия.	3	
	3.Сохранность имущества и материальных ценностей (мебель, мягкий инвентарь, посуда)	2	
	4.Отсутствие замечаний при соблюдении правил санитарно-эпидемиологического режима: – требования организации питания – соблюдение режима дня – режим проветривания – режим уборки помещений –	1 1 1 1	
	5.Соблюдение норм ПБ и ОТ	1	
	6.Обработка группового помещения, мебели, мягкого инвентаря в период карантин	3	
	7.Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями (отсутствия замечаний)	1	
	8.Качественная результативная работа по оказанию помощи педагогам в организации воспитательно-образовательного процесса	3	
	9.Оказание помощи воспитателям младших групп во время одевания детей на улицу	3	
3.Организация работы с родителями, коллегами:	11.Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2	
	12.Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	2	
	13.Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1	
	14.Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих сотрудников)	3	
	15.Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке новому учебному году, летнему периоду, работа без горячей воды, работа после ремонта, мероприятия по благоустройству территории и т.п.).	3	
	16.Экономия энергоресурсов	2	
	17.Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, демонстрации, митинги)	3	
	18.Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности. Проведение работы с ПД.	3	
	19.Членство в общественных организациях	3	

Критерии для расчета стимулирующих выплат работному по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
1. Качество выполняемых работ:	Оперативное и качественное выполнение заявок по ремонту	15
	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения	10
	Устранение аварийных ситуаций до приезда обслуживающей организации	10
	Строгое соблюдение требований по электробезопасности в работе с электроинструментами.	10
	Регулярный осмотр и качественное содержание мебели, малых форм, игрового инвентаря (отсутствие замечаний)	15
	Сохранность оборудования и инструмента	5
	Содержание в надлежащем виде рабочего места	2
	Соблюдение норм ПБ и ОТ	3
	Отсутствие замечаний по итогам проверок по хозяйственной деятельности	5
	Выполнение особо важных работ не входящих в должностные обязанности (по распорядительному акту заведующего) – погрузка КБО; – сезонная работа на территории и в помещениях ДООУ.	10 10
2. Организация работы с родителями, коллегами:	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	2
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам.	3
3. Общие показатели	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	3
	Увеличение объема выполняемых работ (качественная замена отсутствующих сотрудников)	5
	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории и т.п.).	5
	Экономия энергоресурсов	5
	Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, демонстрации, митинги)	3
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности. Проведение работы с ПД.	5
	Членство в общественных организациях	3

Критерии для оценки качества профессиональной деятельности Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе

Критерии	Показатели	Допустимое количество баллов
1. Качество административно – хозяйственных работ:	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря.	5
	Эффективная организация контроля за функционированием технологического оборудования МБДОУ	5
	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм	5
	Организация хозяйственного обслуживания проводимых совещаний, конференций, семинаров и др.	3
	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	5
	б.Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности.	5
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	3
	Отсутствие аварийных ситуаций за данный период	3
2. Документооборот	Своевременное заключение и пролонгирование договоров с обслуживающими организациями.	3
	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации в вышестоящие органы	3
	Качественное ведение документации материального учета	3
	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	3
	Разработка, своевременная замена соответствующих инструкций	3
3. Работа с кадрами	Эффективное руководство работой обслуживающего персонала, своевременная организация обучения сотрудников.	5
	Эффективный и качественный подбор, расстановка кадров, работа с центром занятости населения.	5
	Повышение уровня профессиональной квалификации (своевременное посещение курсов, самообразование)	1
	Оформление наглядной агитации (стенды, памятки, объявления)	3
4. Работа с родителями	Организация и проведение инструктажей по ППБ, ПДД и т.п. для родителей.	5
	Организация и привлечение родителей к работе по благоустройству территории ДОУ.	5
5. Общие показатели	Поведение и внешний вид работника, их соответствие этическим нормам	1
	Работа без больничных листов и отпусков без сохранения содержания, кроме случаев, оговоренных в ТК РФ	1
	Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	2
	Качественная замена отсутствующих сотрудников	2
	Интенсивность и напряжённость работы (работа по устранению аварийных ситуаций и их последствий, при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, мероприятия по благоустройству территории, подготовка к приемке ДОУ и т.п.).	5
	Уровень исполнительской дисциплины:	
	– выполнение правил внутреннего трудового распорядка;	1
	– отсутствие замечаний контролирующих органов	1
– экономия энергоресурсов (свет, вода)	1	
Содержание в надлежащем виде рабочего места, складских помещений, подвала.	3	
	Неразглашение конфиденциальной информации и сохранение персональных данных сотрудников, воспитанников, их родителей, информация об учреждении и его деятельности. Проведение работы с ПД.	5
	Членство в общественных организациях	3

Приложение №4
к положению об оплате труда работников
МБДОУ №37

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для педагогов, занятых предоставлением платных дополнительных образовательных услуг

Основание для премирования	Критерий присутствует	Критерий отсутствует
Интенсивность и высокая результативность работы (фактическая посещаемость детей в группе, фактическая наполняемость группы, отзывы родителей (законных представителей));	1-5 балла	0
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	1-5 балла	0
Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работника (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации);	1-5 балла	0
Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций и отсутствие жалоб.	1-5 балла	0

Стимулирующая выплата для данной категории педагогических работников выплачивается 1 раз в квартал и выплачивается за счет доходов, полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг.

Приложение № 5
к положению об оплате труда работников
МБДОУ №37

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))
Премии к определённым датам: Юбилейные даты (50, 55, 60, 65 и т.д.); День дошкольного работника; Международный женский день; Новый год; День защитника Отечества	Предельными размерами не ограничивается
Премии по итогам года, полугодия	Предельными размерами не ограничивается
Материальная помощь в связи: 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
Материальная помощь в связи: тяжелое материальное положение или острая необходимость	Предельными размерами не ограничивается