

**Мнение учтено**  
Решение профкома  
\_\_\_\_\_ Е.В.Солодова  
«\_06\_»\_февраля\_2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Заведующий МБДОУ №11  
\_\_\_\_\_ М.О.Хорева  
Приказ № 18-од  
«\_06\_»\_февраля\_\_\_\_\_ 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД №11**

**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 №11 (далее – работники) устанавливается с учетом:

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

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ №11(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.

Положение о распределении 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 отдельно по каждой из должностей.

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

1.10. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - не более 60 процентов. Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, определены Приложением №7 к настоящему Положению.

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

2.1. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) МБДОУ №11 осуществляется Учредителем в пределах объёма бюджетных средств на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда МБДОУ №11 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) - 3400 рублей;
- педагогических работников учреждений, реализующих программы дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель логопед) - 6692 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (машинист по стирке белья, дворник,

рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий) - 2716 рублей.

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

2.2.4. Компенсационные выплаты работникам организации за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим положением об оплате труда работников МБДОУ, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации.

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

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

2.3. Источниками стимулирующих выплат являются:

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

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

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

- не менее 30% фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, установленного для педагогических работников.

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

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

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

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:

- заместитель заведующего;
- старший воспитатель;
- представитель первичной профсоюзной организации МБДОУ;
- представители трудового коллектива МБДОУ.

3.3.2. Состав Комиссии утверждается приказом по МБДОУ.

3.3.3. Заместители заведующего, старший воспитатель представляют в Комиссию информацию 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 членами комиссии.

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.

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

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

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

- дисциплинарные взыскания;
- конфликтные ситуации с участниками воспитательно-образовательного процесса;

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

3.8. Кратность стимулирующих выплат одному работнику определяется работодателем.

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

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

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом:

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

<\*> Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители

несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы)	Периодичность выплат
<b>Выплаты за дополнительную работу непосредственно связанную с образовательным процессом</b>		
1. Выплаты воспитателям и специалистам за работу с детьми с ОВЗ(дети инвалиды)	от 5 до 10	ежемесячно
2. Выплаты педагогическим работникам за интенсивность и сложность труда, связанную с внедрением образовательных программ нового поколения, инновационных технологий.	от 5 до 50	ежемесячно
3. Выплаты за работу по дополнительным образовательным программам - кружковая и студийная работа; - по приоритетным направлениям.	от 5 до 20	ежемесячно сентябрь-май
4. За работу в условиях опытно-экспериментальной площадки	от 5 до 50	ежемесячно
5. За работу в условиях опорного образовательного учреждения(консультативный пункт)	от 5 до 20	ежемесячно
6. За отзывчивость на нужды производства	До 100	ежемесячно
7. За работу в ПМПк педагогическим работникам	От 5 до 20	ежемесячно

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

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

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

3.9.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты по итогам деятельности (могут устанавливаться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год) по совокупности критериальных показателей в соответствии с:

- Приложением № 4 для заместителей руководителя, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

### 3.10. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

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

б) работникам, имеющим почётные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», и другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

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

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

3.10.2. премиальные выплаты за качество работы по итогам деятельности за месяц, квартал, полугодие, год: (в рублях)

- результаты участия воспитанников и самих педагогов в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсных мероприятиях (1,2,3 место, лауреат...) – до 15 000,0 руб.,

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ – до 10 000,0 руб.,

- ведение электронной базы в автоматизированной информационной системе «Электронный детский сад» - до 5 000,0 руб.,

- информационная поддержка сайта МБДОУ – до 7 000,0 руб.,

- выполнение разовой работы, связанной с улучшением воспитательно-образовательного процесса – до 10 000,0 руб.,

- выполнение работ, связанных с производственной необходимостью – до 15 000,0 руб.,

- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом – до 15 000,0 руб.,

- за работу без больничных листов – до 10 000,0 руб.,

- за активное участие в профсоюзной деятельности – до 5 000,0 руб.

- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) – до 10 000,0 руб.

- за дежурство в учреждении в период образовательного процесса – до 5 000,0 руб.

-Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних (вредных привычек, ДТП, здорового образа жизни, пожарная безопасность и т.д.)- до 5000 рублей.

3.11. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.12. Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующая надбавка устанавливается в размере 3000,00 рублей и выплачивается ежемесячно до наступления следующего срока установления надбавки в соответствии с условиями настоящего Положения.

#### **4. УСЛОВИЯ ДЛЯ СНЯТИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.1. Условиями для снятия или снижения стимулирующих выплат являются:

- дисциплинарные взыскания;
- конфликтные ситуации с участниками воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения режима работы организации или ее Устава;
- нарушение охраны жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения в области охраны труда, обеспечения безопасных условий для воспитательно-образовательного процесса.

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

5.1. Выплата материальной помощи, разовых премий к определённым датам работникам организации производится с учётом мнения представительного органа и регламентируется Приложением № 6.

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

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

6.1. На заведующего учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Учредитель устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Выплата составляет не более 21% от должностного оклада.

6.2. Условия оплаты труда заведующего учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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 № 11 устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего.

6.4. На заместителей заведующего учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

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

6.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего определяются с учетом результата деятельности МБДОУ и устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

6.7. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заведующего, заместителей заведующего учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) должна быть в кратности от 1 до 5.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Штатное расписание МБДОУ №11 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 №11 руководствуется перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 г №579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты:</p> <p>I. Младший воспитатель: -10% - за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.</p> <p>II. 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:</p> <p>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>
6	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом.	<p>Устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются организацией в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте организации (в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником)</p>

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

Основание	Критерий присутствует	Критерий отсутствует
Работа без больничных листов, выполнение условий трудового договора	1-3 балла	0
Отсутствие жалоб со стороны руководства, родителей	1-3 балла	0
Высокий процент посещаемости в группах (90%- средняя, старшая, подготовительная; 80%-младшие группы)	1-3 балла	0
Активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях (участие в чужом утреннике, участие в мероприятиях детского сада (ведущий или роль)	1-3 балла	0
Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям	1-3 балла	0
Образцовое содержание группы, прогулочного участка (наличие уголков, ПРС по возрасту, украшение групп, создание информационной среды для родителей)	1-3 балла	0
Своевременное и качественное оформление документации. (Сдача планов, отчетов, диагностик, оформление документации)	1-3 балла	0
Достижения педагогов и воспитанников. Участие в конкурсах, в т.ч. интернет конкурсы, выставках, музыкально-театрализованных представлениях, фестивалях, спартакиадах и т.п.	1-3 балла	0
Создание условий для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности (мастер – классы, экскурсии, круглые столы)	1-3 балла	0

Участие в экспериментальных инновационных проектах, творческих группах, разработке образовательной программы, программы развития ДОУ, вебинарах, конференциях, семинарах в том числе на уровне ДОУ, выступление на педсовете	1-3 балла	0
Проведение открытых занятий, обобщение и распространение передового педагогического опыта	1-3 балла	0
Изготовление, обновление или покупка за свой счет игрового, учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов, атрибутов и пособий (за каждое, обязательно показать)	1-3 балла	0
Выполнение работ сверх должностных инструкций: - работа в комиссиях ДОУ и района - иное	1-3 балла	0
Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	1-3 балла	0
Работа в условиях новаторства в педагогической деятельности	1-3 балла	0
Участие и руководство муниципальных методических объединений	1-3 балла	0
Отсутствие задолженности родительской платы за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в МБДОУ	1-3 балла	0
Подготовка к новому учебному году, в том числе ремонт и оформление группы, разработка новых пособий	1-3 балла	0
Высокие результаты адаптации воспитанников к условиям МБДОУ	1-3 балла	0
Подготовка материалов для сайта	1-3 балла	0
Поощрение руководителя	1-3 балла	0
Нарушение : - правил внутреннего распорядка МБДОУ - кодекса профессиональной этики - травматизм детей	1-3 балла	0

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

Основание	Критерий присутствует	Критерий отсутствует
Эффективная организация работы методического кабинета	1-3 балла	0
Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов МБДОУ	1-3 балла	0
Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	1-3 балла	0
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	1-3 балла	0
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ (педагогический совет, родительский комитет, ПМПК)	1-3 балла	0
Оказание эффективной помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	1-3 балла	0
Высокий уровень организации подготовки к аттестации педагогических работников МБДОУ	1-3 балла	0
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1-3 балла	0
Качество разработки документации, уровень оформления методической документации (образовательная программа МБДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития МБДОУ, материалы оперативного и тематического контроля)	1-3 балла	0
Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, внедрение современных методов взаимодействия с родителями воспитанников	1-3 балла	0
Своевременное выявление и сопровождение воспитанников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, организация работы с семейным неблагополучием, организация работы с опекунами и другими законными представителями воспитанников, организация контроля по соблюдению семейного законодательства	1-3 балла	0
Контроль за организацией предметной развивающей среды в групповых помещениях, на прогулочных участках, физкультурной площадке, музыкальном зале, кабинетах специалистов	1-3 балла	0
Подготовка материала для сайта	1-3 балла	0
За реализацию планов взаимодействия с социальными партнерами МБДОУ	1-3 балла	0

Участие в работе муниципальных методических объединений	1-3 балла	0
Озеленение и благоустройство территории МБДОУ	1-3 балла	0
Подготовка к новому учебному году, в том числе ремонт и оформление кабинетов, разработка новых пособий	1-3 балла	0
Работа в условиях новаторства в педагогической деятельности	1-3 балла	0
Работа в творческой группе, участие в тематических проверках	1-3 балла	0
Подготовка воспитанников к конкурсам, соревнованиям. Указать конкурс	1-3 балла	0
Обобщение и распространение педагогического опыта.	1-3 балла	0
Увеличение объема работы (участие в субботниках, ремонте ДОУ)	1-3 балла	0
Личное участие в мероприятиях конкурсах профессионального мастерства.	1-3 балла	0
Работа без листа нетрудоспособности	1-3 балла	0
Результативность воспитательно-образовательной деятельности (По результатам проверки).	1-3 балла	0
Изготовление, обновление или покупка за свой счет игрового, учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов, атрибутов и пособий (за каждое, обязательно показать)	1-3 балла	0

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

Наименование должности	Основание	В рублях
Заместитель заведующего по административно- хозяйственной работе	Своевременная и качественная подготовка к отопительному сезону	до 5000
	Обеспечение сохранности имущества ДОУ	до 4000
	Работа по ГО, ЧС, ОТ, ПБ	до 4000
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	до 4000
	Обеспечение контроля за качественной подготовкой и организацией ремонтных работ	до 5000
	Контроль качественного проведения генеральных уборок, особый режим работы по обеспечению безаварийных и бесперебойных работ инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	до 5000
	Соблюдение правил учета, хранения материальных ценностей	до 3000
	Укрепление материально-технической базы	до 5000
	Своевременное и качественное оформление документации	до 2000
	Соблюдение установленных лимитов теплоэнергосителей	до 5000
	Работа по муниципальному заказу	до 5000
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 3000
	Подготовка к новому учебному году, в том числе ремонт и оформление групп, к летнему оздоровительному периоду	до 4000
	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 7000
Участие в курсах повышения квалификации	до 3000	

	Наличие оформленных договоров с организациями, актов выполненных работ. Своевременное исполнение по ежемесячному предоставлению счетов.( количество, срок исполнения за отчётный период)	до 3000
	Осуществление контроля за проведением и выполнением задач субботников, различных общественных акций и других хозяйственных мероприятий (кол-во мероприятий). Баллы суммируются	до 3000
	Обеспечение безаварийной, безопасной, бесперебойной системы жизнеобеспечения учреждения	до 3000
	Своевременное проведение инструктажей по охране и безопасности труда и должностным обязанностям	до 3000
	Выполнение функций не входящих в обязанность, взаимозаменяемость.	до 3000
<b>Наименование должности</b>	<b>Основание</b>	<b>В рублях</b>
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (младшие воспитатели, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, дворник, и др.)	Обеспечение надлежащего состояния моечной( посуды), приемной (детских шкафчиков), группы и туалетной комнаты (всего оборудования) и всего инвентаря, обработка столов	до 5000
	Отпуск готовой пищи в соответствии с нормой на одного ребенка.	до 3000
	Отсутствие положительных смыслов по БГКП (СЭС)	до 3000
	Отсутствие замечаний контролирующих, проверяющих органов (комиссия ДОУ)	до 3000
	Увеличение объема работ (замена отсутствующего работника)	до 3000
	Поощрение руководителя	до 3000
	Участие в общих мероприятиях МБДОУ (подготовка и проведение утренников, конкурсов)	до 5000
	Озеленение и благоустройство территории ДОУ	до 2000
	Работа без больничных листов	до 3000
Нарушения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Правил внутреннего трудового распорядка</li> <li>• Кодекса профессиональной этики</li> <li>• травматизм детей</li> <li>• нарушение должностных обязанностей</li> </ul>	до 3000	

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

При подсчёте баллы суммируются по всем критериям. Чтобы высчитать денежный эквивалент 1 балла («стоимость» одного балла), необходимо сумму выплат, которая выделяется на месяц, разделить на количество баллов. Денежный эквивалент 1 балла не стабилен, он зависит от суммы, выделенной на конкретный месяц, и от набранного работниками количества баллов.

Расшифровка присутствия критерия:

**на 1 балл – удовлетворительно;**

**на 2 балла – хорошо;**

**на 3 балла – отлично.**

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

Наименование разовых выплат и условия их предоставления	Размер премий, материальной помощи, руб.
<b>Премии к определённым датам:</b> Юбилейные даты (50, 55, 60, 65 и т.д.); День дошкольного работника; Международный женский день; Новый год; День защитника Отечества	Предельными размерами не ограничивается
<b>Материальная помощь в связи:</b> с вступлением в брак; с рождением ребенка; с дорогостоящим лечением; со смертью близкого родственника; с материальным ущербом (пожар, наводнение и др.); с трудной жизненной ситуацией; при выходе на пенсию	Предельными размерами не ограничивается

**Перечни  
должностей, относимых к основному,  
административно-управленческому и вспомогательному  
персоналу МБДОУ №11**

**1. Основной персонал**

- 1.1. Должности иных педагогических работников:  
воспитатель (включая старшего);  
инструктор по физической культуре;  
музыкальный руководитель;  
педагог-психолог;  
учитель-логопед;  
младший воспитатель

**2. Административно-управленческий персонал**

- 2.1. Должности руководителей учреждения:  
заведующий;  
заместитель заведующего.

**3. Вспомогательный персонал**

- 3.1. Должности рабочих:  
дворник;  
машинист по стирке белья;  
рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий.