



**УТВЕРЖЕНО**

Представительного органа работников  
МБДОУ «Детский сад № 41 «Василинка»  
Протокол от 30.08.2021 г. № 1  
Председатель представительного органа  
работников Баур О. Г. Баур

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом заведующего МБДОУ  
«Детский сад № 41 «Василинка»  
от 30.08.2021 г. № 17  
Е. А. Смирнова



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**

**I. Общие положения**

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 41 г. Йошкар-Олы «Василинка» (далее Положение) разработано в соответствии с ТК РФ на основании следующих нормативных правовых актов:

- ✓ Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р;
- ✓ Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АН -1073/02);
- ✓ Рекомендации по оформлению трудовых отношений работников государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н);
- ✓ постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ постановления Правительства Республики Марий Эл от 4 декабря 2019 года №381 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 №283;
- ✓ решения Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» седьмого созыва от 23 декабря 2019 №52-VII «О внесении изменения в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», утвержденное решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года №474-V;
- ✓ иных федеральных, региональных и муниципальных нормативных правовых актов, регулирующих условия оплаты труда работников образования.

**2. Настоящее Положение определяет:**

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;  
минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);  
наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;  
вопросы оплаты труда педагогических работников;  
порядок и условия почасовой оплаты труда;  
условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;  
другие вопросы оплаты труда.

3. Локальные нормативные акты (далее ЛНА), предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

5. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством РФ установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат. При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством РФ предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и применяется с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (либо профессиональных стандартов);

обеспечения государственных гарантий по оплате труда

профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти; перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера; ежегодных рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников; настоящего Положения.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

8. Размер заработной платы работников учреждения состоит из: ставки заработной платы, оклада (должностного оклада); выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера; иных выплат.

9. Размер заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путём умножения базовой ставки (базового оклада), установленного на основе отнесения занимаемой должности (профессии) к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) либо к Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), на повышающие коэффициенты (если они предусмотрены для этой квалификационной группы).

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 года.

10. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

10.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Младший воспитатель	4251

10.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6281
3	Воспитатель, педагог-психолог	7247
4	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	7568

11.К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

11.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости:

11.1.1.Наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (с изменениями и дополнениями).

11.1.2.Наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

12. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	3501

2 разряд: сторож, дворник, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), кладовщик, кастелянша	3751
3 разряд: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3875
4 разряд	4126
5 разряд	4376
6 разряд	4138
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд: рабочие, выполняющие качественно и в полном объеме работы по трём и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6 разряда).	5249

13. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

13.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Секретарь-машинистка, калькулятор	3875

13.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
2	Заведующий складом, заведующий хозяйством	4750
3	Заведующий производством (шеф-повар)	5000

13.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Специалист по охране труда и технике безопасности	4921

14.С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктом 10 настоящего Положения:

14.1. За работу в группах осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам:

педагогическим работникам – 1.2;

другим работникам, непосредственно занятым работой в группах осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам, - 1.15.

14.2. Учителям-дефектологам, учителям-логопедам – 1.2.

15. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 14 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

16. Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 14 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом педагогической, учебной нагрузки, иного объема работы, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

### **Компенсационные выплаты**

17. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от размера новой ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, региональным и территориальным соглашениями.

19. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями. Работникам организации в соответствии с проведенной аттестацией рабочих мест по условиям труда и по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты за вредные и (или) опасные условия труда в размере до 12 процентов ставки (оклада), но не менее 4 процентов. Повышенная оплата труда осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.

20. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий:

20.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях – 50 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

20.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад, - в размере 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 двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

20.3. За сверхурочную работу оплата производится в повышенном размере: за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного

сверхурочно. При этом отработанное время включается в таблицу учета рабочего времени за установленный период и оплачивается в одинарном размере.

20.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон ТД с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

20.5. Доплаты за осуществление дополнительной (неаудиторной) деятельности работников. Понятие «неаудиторная деятельность» относится к дополнительной работе педагогического работника, которая выполняется с его письменного согласия за пределами нормируемой урочной (аудиторной - по расписанию занятий) работы по занимаемой должности с обучающимися (воспитанниками). При установлении доплаты за выполнение неаудиторной работы в дополнительном соглашении к ТД прописывается трудовая функция работника, период выполнения этого вида деятельности и размер доплаты за её выполнение. Дополнительная работа других профессиональных квалификационных групп работников не относится к «неаудиторной деятельности» и квалифицируется как расширение зоны обслуживания, увеличение объёма выполняемой работы, выполнение работ различной квалификации. Эта деятельность по письменному соглашению сторон ТД может выполняться работником как в основное рабочее время, так и за его пределами с определением объёма дополнительной работы, трудовой функции и размера доплаты. При установлении доплаты по настоящему виду деятельности не допускается дублирование должностных обязанностей (трудовой функции) работника по занимаемой должности, за выполнение которых работнику установлен оклад (должностной оклад). Перечень видов дополнительной (неаудиторной) деятельности работников, размер доплат за её осуществление определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в ЛНА учреждения (положении), которое принимается работодателем ежегодно на начало календарного года с учётом мнения представительного органа работников организации, закрепляется в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

21. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

22. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются КД (раздел VI), ТД, иными ЛНА, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации.

### **Стимулирующие выплаты**

23. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за наличие почётных званий (наград) и знаков отличия в сфере образования;

выплаты за стаж работы; премиальные выплаты по итогам работы.

Данные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, в соответствии с КД, Положением (иным ЛНА) учреждения, разработанным и принятым с учётом мнения представительного органа работников организации.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения с учётом мнения представительного органа работников организации как в абсолютном значении, так и процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)

работника по итогам работы учреждения за определённый период либо по итогам проведённого (выполненного) конкретного мероприятия (дела).

#### **24. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

Настоящая выплата является ежемесячной и устанавливается работнику за фактически отработанное время пропорционально объёму выполняемой работы в следующем размере:

педагогическому персоналу:

от 1000 рублей до 8000 рублей – старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, воспитатель, инструктор по физкультуре;

учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

от 1000 рублей до 8000 рублей – заведующий хозяйством, заведующий складом, младший воспитатель, калькулятор, секретарь-машинистка, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож, дворник.

*Выплаты за работу направленную на повышение авторитета и имиджа учреждения, на его стабильное и эффективное функционирование:*

Настоящая выплата является единовременной и производится за высокие результаты конкретно выполненной работы (мероприятия, события) в размере до двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работника в процентном отношении или абсолютном значении в рублях.

25. Надбавка за наличие почетного звания или знака отличия, других федеральных наград в сфере образования и науки устанавливается работникам в следующих размерах:

25.1. За наличие знаков отличия (наград) в сфере образования и науки:

нагрудный знак и почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почётная грамота Министерства образования и науки РФ - 500 рублей.

При наличии двух и более знаков отличия доплата устанавливается по одному из них.

Работникам, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

Тождественность других почётных званий и знаков отличия (наград) профилю деятельности учреждения или работника для осуществления стимулирующей выплаты (п. 26.1. - 26.2) устанавливается приказом руководителя учреждения на основании заявления работника и по согласованию с представительным органом работников организации.

26. Надбавка за стаж работы устанавливается:

26.1. Педагогическим работникам к ставке заработной платы (должностному окладу) - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу к окладу (должностному окладу) - за стаж работы с детьми либо стаж работы в учреждении:

- 5 процентов – за стаж от 1 года до 5 лет;
- 10 процентов – за стаж от 5 до 10 лет;
- 15 процентов - за стаж от 10 до 15 лет;
- 20 процентов – за стаж от 15 до 20 лет;
- 25 процентов – за стаж от 20 до 25 лет;
- 30 процентов – за стаж свыше 25 лет.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению к настоящему Положению.

26.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и заключившим трудовой договор с образовательным учреждением по педагогической должности (специальности), - устанавливается надбавка в размере 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Конкретные условия и размер стимулирующей выплаты по пунктам 27.1.- 27.2. настоящего положения определяются КД и устанавливаются работнику ЛНА (приказом), принимаемым работодателем с учётом мнения представительного органа работников организации.

27. Премии по итогам работы.

27.1. Премии устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

27.2. Распределение премий производится руководителем учреждения в соответствии с ЛНА, принятым с учетом мнения представительного органа работников организации, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

**объективность** - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

**предсказуемость** - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

**адекватность** - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

**своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

**прозрачность** - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

27.3. Определение показателей эффективности деятельности педагогических работников для установления им стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП -1073/02 «Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников», а также на основе необходимости достижения установленных в планах региона (муниципалитета) мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

27.4. Оценку эффективности труда сотрудников для определения размера премии за установленный период осуществляет комиссия, созданная работодателем с участием представительного органа работников организации.

Порядок, условия (показатели и критерии эффективности) выплаты премии определяются ЛНА (положением) учреждения, принимаемым работодателем с учётом мнения представительного органа работников организации.

28. Иные выплаты.

При наличии экономии ФОТ после выплат по выше перечисленным основаниям работодатель с учётом мнения представительного органа работников организации вправе осуществлять иные выплаты: материальную помощь, премию в связи с юбилеем работника

либо в связи с профессиональным праздником. Порядок и условия настоящих выплат определяются ЛНА (положением), принимаемым работодателем с учётом мнения представительного органа работников организации.

### **III. Вопросы оплаты труда педагогических работников**

29. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки на начало календарного года.

30. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, должностной оклад) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

31. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов 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).

### **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

32. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом управлением образования на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Условия и порядок установления стимулирующих выплат (премий) и иных выплат руководителю учреждения определяются нормативным правовым актом управления образования (положением), принятым с учётом мнения выборного органа городской организации Профсоюза (президиума), на основе формализованных критериев достижимых результатов работы учреждения, измеряемых качественными и количественными показателями.

В качестве одного из показателей эффективности работы руководителя устанавливается показатель роста средней заработной платы педагогических работников учреждения в

учётном периоде по сравнению с предшествующим периодом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства РФ, РМЭ).

34. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к ТД) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом объема (масштаба) управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Группа по оплате труда для установления размера должностного оклада руководителя определяется управлением образования на основе объемных показателей, подтвержденных документами и характеризующих масштаб руководства учреждением: количество обучающихся (воспитанников), численность работников, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объем работы по управлению учреждением. При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется по списочному составу на начало календарного года. Для определения суммы баллов за количество групп принимается во внимание их расчётное количество, определяемое путём деления списочного состава воспитанников на установленную предельную наполняемость групп.

35. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются ТД в соответствии с КД, ЛНА учреждения.

36. Стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения осуществляются в пределах ФОТ, исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из муниципального и регионального бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

37. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда на основании ЛНА учреждения, принятого с учётом мнения представительного органа работников организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

38. Стимулирующие выплаты (премии) заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых управлением образования для руководителя учреждения.

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

39. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

Численный состав основного (педагогического), вспомогательного и административно-управленческого персонала должен быть оптимальным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного учредителем, а также исходя из лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

40. Доли соотношения фонда оплаты труда учреждения устанавливаются в профессиональных квалификационных группах:

для основного (педагогического) персонала - не менее 70 %;

для административно-управленческого и вспомогательного персонала (в совокупности) — не более 30 %. Конкретная доля соотношения фонда оплаты труда для указанных профессиональных квалификационных групп определяется нормативным правовым актом управления образования не чаще одного раза в год.

*Принято на общем собрании работников  
МБДОУ «Детский сад № 41 «Василинка»  
Протокол от 30.08.2021г. № 1*

## Приложение №1

к Положению об оплате труда

### ПОРЯДОК

#### определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании ОУ, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и в период этой работы, органы, в подчинении которых находятся ОУ, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных приказом Минздравсоцразвития от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

#### **3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:**

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1. пункта 3 настоящего Порядка.

4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по

предупреждению правонарушений (отделениях по делам несовершеннолетних) органов внутренних дел.

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка): преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям); учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов; мастерам производственного обучения; педагогам дополнительного образования; педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений; педагогам-психологам; методистам; педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников организации.

8. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

9. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.



**УЧТЕНО**

Решение Представительного органа работников  
МБДОУ «Детский сад № 41 «Василинка»  
Протокол от 30.08.2021 г. № 1  
Председатель представительного органа  
работников Бауэр О. Г. Бауэр

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом заведующего МБДОУ  
«Детский сад № 41 «Василинка»  
от 30.08.2021 г. № 17  
Смирнова Е. А. Смирнова



**ПОЛОЖЕНИЕ**

- порядке установления компенсационных, стимулирующих
- социальных выплат работникам 2021-2022 учебный год

**I. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012г. № 474-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», иных муниципальных, региональных и федеральных нормативных правовых актов по охране труда работников бюджетной сферы.

Настоящим Положением определяется перечень, порядок и условия установления работникам учреждения следующих выплат:

**1. Выплаты компенсационного характера:**

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий;
- доплаты за выполнение дополнительной работы.

**2. Выплаты стимулирующего характера:**

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за наличие почетного звания, знака отличия, иной награды.
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.

**3. Социальные выплаты (материальная помощь).**

Выплаты, осуществляемые работникам в соответствии с настоящим Положением, не могут ухудшить их условия оплаты труда, принятые коллективным договором.

С учётом финансовых возможностей Учреждения допускается увеличение размера компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренного работникам коллективным договором на срок его действия.

**II. Порядок и условия установления выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера**

**2.1.** Выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются как в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере (в рублях).

**2.2.** Условия, предельный размер (минимальный, максимальный) и периодичность выплат определяются настоящим Положением. Конкретный размер выплаты работнику по всем основаниям настоящего Положения устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда (далее ФОТ), предусмотренного учреждению, а также средств поступающих от приносящей доход деятельности.

### **III. Компенсационные выплаты**

#### **3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.**

Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 12%, но не ниже 4 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на период работы пропорционально времени работы в соответствующих условиях и объёму учебной (педагогической) нагрузки, другой выполняемой работы.

Настоящие выплаты не могут быть снижены (отменены) работнику без выполнения документально оформленных работ по устранению вредных факторов на данном рабочем месте или проведения специальной оценки условий труда (СОУТ), в результате которой в установленном порядке дано заключение о полном соответствии рабочего места оптимальным или допустимым требованиям безопасности (1-2 классы).

№ п/п	Наименование должности, профессии	Особые условия труда (класс вредности)	% доплаты к ставке заработной платы, окладу, (должностному окладу) от установленной оплаты за убираемую площадь
1.	Шеф-повар	3.1. За тяжесть трудового процесса (нахождение положения «стоя» до 60% времени рабочего дня (смены))	12 %
2.	Повар	3.1. За тяжесть трудового процесса (нахождение положения «стоя» до 60% времени рабочего дня (смены))	12 %
3.	Кухонный рабочий	3.1. За тяжесть трудового процесса (нахождение положения «стоя» до 60% времени рабочего дня (смены))	12 %
4.	Младший воспитатель	3.1. За тяжесть трудового процесса (нахождение положения «стоя» до 60% времени рабочего дня (смены))	12 %
5.	Уборщик служебных помещений	3.1. За тяжесть трудового процесса (нахождение положения «стоя» до 60% времени рабочего дня (смены))	12

### **3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.**

#### **3.2.1. За работу в выходной или нерабочий праздничный день.**

Оплата осуществляется в двойном размере 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.

Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, то оплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада).

По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

#### **3.2.2. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ.**

Размер и форма (в процентах или в абсолютном размере), доплаты работнику устанавливаются по письменному соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, но не ниже размера, положенного основному работнику за тот же объём работы.

#### **3.2.3. За отдельные виды работ уборщику служебных помещений:**

уборка санузлов - в размере 10% оклада работника за каждый санузел.

#### **3.2.4. За работу в ночное время (за каждый час работы):**

в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) - в размере 50% часовой ставки, рассчитанной из оклада (ставки) работника.

#### **3.2.5. За замену в случае неявки сменяющего работника, воспитателя (иного работника).**

Оплата устанавливается как за сверхурочную работу: за первые два часа - в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере стоимости часа из расчёта ставки, оклада заменяющего работника.

В последующие дни оплата работы за замену отсутствующего работника производится по письменному соглашению сторон трудового договора.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В том случае оплата времени замены осуществляется в одинарном размере.

#### **3.2.6. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.**

Оплата устанавливается за фактически отработанное время исходя из ставки заработной платы, оклада, должностного оклада заменяющего работника в процентах или в абсолютной величине по соглашению сторон трудового договора.

Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведённой работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем абзаце Положения, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

#### **3.2.7. За выполнение неаудиторной (дополнительной) работы.**

Настоящие доплаты устанавливаются в процентах к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине на учебный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые обязанности работника по занимаемой должности, предусмотренные квалификационной характеристикой, по перечню работ в следующем размере:

№ п/п	Виды неаудиторной (дополнительной) работы	% доплат к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу)
1.	Кружковая работа (за пределами установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов)	10 %
2.	Организация питания и ведение документации по организации питания работников и воспитанников	10 %
3.	Ведение кадрового делопроизводства	10 %
4.	Исполнение обязанностей:	
4.1.	• общественного инспектора по охране прав детства	10 %
4.2.	• представителя работников по регулированию трудовых отношений	30%
4.3.	• ответственного по охране труда	20 %
4.4.	• председателя психолого-медико-педагогического консилиума	15 %
4.5.	• ответственного за сайт	20%
4.6.	• ответственного за работу на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок	50%
4.7.	• ответственного за работу в системе «Меркурий»	20%
4.8.	• ответственного за пожарную безопасность	10 %
4.9.	• ответственного по энергобезопасности и теплбезопасности	10%
4.10.	• контрактного управляющего	50%

#### IV. Стимулирующие выплаты (надбавки, премии)

При наличии в Учреждении стимулирующей части и экономии базовой части фонда оплаты труда работнику осуществляются выплаты стимулирующего характера (надбавки и премии).

##### Надбавки

##### 4.1. За интенсивность труда.

Настоящая надбавка устанавливается работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени большой объем работы, направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта.

Надбавка устанавливается на учебный год и (или) на период выполнения большого объема работы, выплачивается ежемесячно в следующем размере:

### **педагогическому персоналу**

**7000 рублей** – старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, воспитатель, инструктор по физкультуре;

### **учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу**

**от 1000 рублей до 8000 рублей** – заведующий хозяйством, заведующий складом, младший воспитатель, калькулятор, секретарь-машинистка, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, сторож, дворник.

#### **4.2. За наличие почетного звания, знака отличия, иной награды.**

Надбавка устанавливается на учебный год работнику, в том числе руководящему работнику, которому присвоено почетное звание, знак отличия, другая награда в сфере воспитания, просвещения и образования в следующем размере и перечню:

- ✓ почетное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации» 500 рублей;
- ✓ нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», - 500 рублей;
- ✓ Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей.

Работнику, имеющему другие знаки отличия, почетные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговорённых пунктом 4.2. настоящего Положения, может быть установлена надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения или работника. В этом случае надбавка устанавливается на основании заявления работника, предоставления документа о награде, ходатайства. При наличии двух и более почетных званий, знаков отличия, наград надбавка устанавливается по максимальному значению соответствующей награды.

#### **4.3. За стаж работы**

##### **4.3.1. Надбавка устанавливается:**

- *педагогическим работникам* - за стаж педагогической работы с начала трудовой деятельности;
- *младшим воспитателям* – за стаж работы с детьми;
- *другому учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу* – за стаж работы в учреждении (либо в образовательных учреждениях города).

Надбавка является ежемесячной и устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника в следующем размере:

- ✓ 5 процентов – за стаж от 1 года до 5 лет;
- ✓ 10 процентов – за стаж от 5 до 10 лет;
- ✓ 15 процентов - за стаж от 10 до 15 лет;
- ✓ 20 процентов – за стаж от 15 до 20 лет;
- ✓ 25 процентов – за стаж от 20 до 25 лет;
- ✓ 30 процентов – за стаж свыше 25 лет.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также иная работа, определённая приложением № 1 к Положению, утвержденному решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 г. № 474-V.

Право решать вопрос о соответствии стажа работы педагога или иного работника для установления выплат по пункту 4.3.1. настоящего положения (педагогический стаж, стаж работы с детьми, стаж работы в учреждении) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с представительным органом работников организации на основании трудовых книжек либо иных документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

#### **4.3.2. Надбавка молодому специалисту.**

Надбавка устанавливается в размере **30%** к ставке заработной платы (должностному окладу) педагогического работника на срок первых трёх лет работы с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или среднего профессионального образования.

Условия установления (продления) надбавки:

- ✓ работник является основным работником и с ним заключён трудовой договор по педагогической специальности;
- ✓ работник имеет статус «молодой специалист», то есть впервые окончил образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательное учреждение высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении;
- ✓ исходя из динамики профессионального роста, в целях создания дополнительных условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлён срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года;
- ✓ на работника, в период получения надбавки по пункту 4.3.2., не распространяются условия пункта 4.3.1. настоящего Положения.

**4.4.** Надбавки, указанные в пунктах 4.1- 4.3. выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени, учебной (педагогической) нагрузке, но не более чем за ставку заработной платы, оклада, (должностного оклада).

## **Премии**

#### **4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.**

Настоящая премия является единовременной и производится по итогам выполнения задания одним или группой работников по устранению аварийных ситуаций, срочных ремонтных работ, мероприятий по подготовке к новому учебному году, а также других работ по обеспечению бесперебойного функционирования Учреждения, в том числе по заданию учредителя. Размер премии устанавливается от 50 до 200 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном значении в рублях.

#### **4.6. Премия за высокие результаты работы.**

Настоящая премия является единовременной и производится за высокие результаты коллективно выполненной работы, направленной на повышение авторитета (имиджа) учреждения по итогам значимых для учреждения (отрасли, города) мероприятий: смотр, конкурс, выставка, конференция и других мероприятий.

Премия работнику устанавливается в размере до двух ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работника в процентном отношении или абсолютном значении в рублях, в зависимости от личного вклада в коллективный труд. Коэффициент участия каждого работника определяется Комиссией по оценке эффективности труда работников, созданной с участием представительного органа работников организации.

#### **4.7. Премии по итогам работы.**

Премия устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год), при наличии фонда оплаты труда.

Размер премии работнику определяется по балльной системе путём умножения стоимости одного балла на суммарное количество набранных работником баллов. Стоимость одного балла по каждой профессиональной группе определяется делением суммы стимулирующего фонда (фонда премирования) на сумму баллов всех работников.

При проведении оценки качества и количества выполненной сотрудником работы для определения размера премии устанавливается минимальный совокупный показатель достижений – 5 баллов.

Для принятия решения об установлении работникам премии руководитель учитывает мнение профкома в порядке, определённом ст. 372 ТК РФ, и заключение Комиссии по оценке эффективности труда персонала в соответствии с настоящими показателями и критериями

№ п./п.	Показатели и критерии эффективности работы	Оценка достижений в баллах
<b>Воспитатель</b>		
1	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (Посещаемость составляет свыше 75%). Снижение уровня заболеваемости в сравнении с предыдущим периодом в данной группе. Отсутствие травматизма.	0 –30
2	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях, регулярность обновления экспозиций. Качественное состояние прогулочного участка и создание условий для организации прогулки.	0 –10
3	Создание условий для гармоничного развития воспитанников в соответствии с ФГОС ДО. Результативность участия воспитанников в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (ДОУ/район/город, республика).	5
4	Результаты транслирования педагогического опыта. (Публикация и распространение педагогического опыта в научных сборниках, СМИ, на сайте ДОУ. Выступление на научно практических конференциях, семинарах, методических объединениях (ДОУ/район/город, республика). Участие в конкурсах профессионального мастерства).	0 –10
5	Организация взаимодействия с родителями воспитанников. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Отсутствие задолженности по родительской плате.	5
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности. Качественное ведение документации (календарные планы, табель посещаемости, утренний фильтр)	0 –40
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Старший воспитатель</b>		
1	Эффективность системы контроля воспитательно-образовательного процесса и работы с кадрами (соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы педагогов в форме открытых занятий, публикаций и т.д.)	0 - 30

2	Организация работы по введению ФГОС ДО. Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	0 - 20
3	Результаты транслирования педагогического опыта. (Публикация и распространение педагогического опыта в научных сборниках, СМИ, на сайте ДОУ. Выступление на научно практических конференциях, семинарах, методических объединениях (ДОУ/район/город, республика). Участие в конкурсах профессионального мастерства).	0 - 10
4	Участие в создании образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, регулярность обновления экспозиций); актуальность содержимого методического кабинета	0 - 20
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности. Качественное ведение документации, определённой должностной инструкцией.	0 - 20
	<i>Итого</i>	<i>100</i>
<b><i>Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог</i></b>		
1	Подготовка к участию и результативность участия воспитанников в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях (ДОУ/район/город, республика).	0 – 20
2	Результаты транслирования педагогического опыта. (Публикация и распространение педагогического опыта в научных сборниках, СМИ, на сайте ДОУ. Выступление на научно практических конференциях, семинарах, методических объединениях на уровне республики, города, микрорайона. Участие в конкурсах профессионального мастерства)	0 – 10
3	Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, уголка; содержание и обновление экспозиций)	0 - 20
4	Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса.	0 - 20
5	Взаимодействие с родителями. Отсутствие конфликтов и обоснованных жалоб. Уровень информированности родителей.	0 – 10
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности. Качественное ведение документации, определённой должностной инструкцией.	0 – 20
	<i>Итого</i>	<i>100</i>
<b><i>Заведующий хозяйством</i></b>		
1	Уровень оперативности в организации текущих и плановых ремонтных работ для бесперебойного функционирования учреждения.	0 – 40
2	Высокий уровень контроля и своевременное обеспечение выполнения всеми сотрудниками санитарно-гигиенических условий, требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.	0 - 20
3	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления.	0 – 20
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины Соблюдение установленных сроков сдачи отчётности. Качественное ведение документации, определённой должностной инструкцией.	0 – 20
	<i>Итого</i>	<i>100</i>
<b><i>Младший воспитатель</i></b>		

1	Качественное проведение текущих и генеральных уборок, помещений ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН (отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб).	0-20
2	Качественная организация питания детей (привитие детям культурно-гигиенических навыков, эстетичное оформление подаваемых детям блюд, сервировка столов, соблюдение норм блюд при раздаче).	0-20
3	Активное взаимодействие с воспитателем (Оказание помощи воспитателям при подготовке к смотрам, конкурсам, проявление активности при организации режимных моментов)	0-20
4	Участие в мероприятиях по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (проведение закаливающих процедур)	0-20
5	Уровень производственной дисциплины по соблюдению санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения	0-20
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Работники пищеблока</b>		
1	Обеспечение высокого уровня качества приготовления блюд. Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны участников образовательного процесса	0 – 40
2	Уровень производственной дисциплины по соблюдению санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих служб.	0 – 40
3	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, эффективное проведение генеральной уборки. Обеспечение сохранности имущества, оборудования и инвентаря	0 – 20
	<b>Итого</b>	<b>100</b>
<b>Калькулятор, обслуживающий персонал</b>		
1	Уровень содержания закреплённых за работником помещений, территории учреждения.	0 – 20
2	Уровень производственной дисциплины по соблюдению санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения	0 – 20
3	Уровень исполнительской дисциплины. Своевременное и грамотное ведение установленной должностной инструкцией документации (для секретаря-машинистки, калькулятора).	0 – 20
4	Оказание помощи и участие в мероприятиях детского сада, района, города, республики.	0 – 20
5	Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса.	0 – 20
	<b>Итого</b>	<b>100</b>

**4.8.** Премия за долголетний добросовестный труд в связи с юбилеем работника либо учреждения, профессиональным или государственным праздниками, награждением Почетными грамотами.

Премия за долголетний добросовестный труд выплачивается работнику при наступлении события в размере от 500 рублей до одной ставки заработной платы, оклада, должностного оклада, но не более 10000 рублей единовременно.

При определении размера премии учитывается стаж работы в учреждении или в учреждениях образования (суммарно), в том числе: в связи с профессиональным или

государственным праздниками - не менее одного года, в связи с юбилеем работника или учреждения – не менее 5 лет.

**4.8.1.** Премия в связи с юбилеем работника,

Настоящая премия выплачивается работнику при достижении следующего возраста: женщины – 50, 55, 60 лет; мужчины - 50, 60, 65 лет; мужчинам и женщинам – каждые последующие 5 лет работы свыше возраста, установленного российским законодательством для назначения страховой пенсии по старости.

**4.8.2.** В связи с юбилеем учреждения - 25, 50, 75 лет.

**4.8.3.** В связи с профессиональным и государственным праздниками:

- ✓ День воспитателя и всех дошкольных работников,
- ✓ Международный день защиты детей,
- ✓ Международный женский день, День защитника Отечества.

**4.8.4.** В связи с награждением Почетными грамотами:

- ✓ Управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола - 500 руб.
- ✓ Администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» - 10% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).
- ✓ Министерства образования и науки Республики Марий – Эл – 15% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

**4.9.** Премии по пунктам 4.5. – 4.8. не ограничиваются количеством выплат в год, производятся при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда, а также экономии базовой части ФОТ учреждения. Конкретный размер премии определяется исходя из финансовых возможностей учреждения, устанавливается приказом руководителя учреждения с учётом мнения представительного органа работников организации.

**4.10. Особые условия выплаты премии**

При наличии дисциплинарного взыскания в учётный период установление премии работнику работодателем не рассматривается, за исключением премии в связи с юбилеем работника.

Уменьшение размера или отмена премии осуществляется с учётом мнения представительного органа работников организации и на основании приказа по учреждению, в котором даётся обоснование действий работодателя.

## **V. Социальные выплаты**

По заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, работнику выплачивается материальная помощь в размере от 500 рублей до одной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), но не более 10 000 рублей единовременно по следующим основаниям:

- ✓ рождение ребёнка;
- ✓ болезнь работника или близкого члена семьи (муж, жена, дети, родители), повлекшая значительные материальные затраты на лечение;
- ✓ нанесение значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций;
- ✓ смерть близких родственников (муж, жена, дети, родители).

Решение о необходимости и конкретном размере настоящей выплаты принимается руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников организации.

## **VI. Заключительные положения**

**6.1.** Выплаты, установленные работнику по настоящему Положению на учебный год (по тарификации) или на любой длительный срок свыше 2 месяцев, могут быть сняты или уменьшены в связи:

- ✓ с окончанием срока действия условий выплаты;
- ✓ с уменьшением объёма или продолжительности работы в указанных сторонами трудового договора условиях;
- ✓ по письменному соглашению сторон трудового договора.

**6.2.** Все виды выплат снимаются (изменяются) приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников организации в сроки, определённые частью второй статьи 74 ТК РФ, кроме соглашения сторон ТД.

**6.3.** Настоящее положение действует с 01.09.2021 года по 31.08.2022 года. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение в течение его действия осуществляется по инициативе представителей работодателя и (или) работников с учётом мнения представительного органа работников организации.

*Положение обсуждено на общем собрании работников*

*МБДОУ «Детский сад № 41 «Василинка».*

*Протокол № 1 от 30.08.2021 г.*



**Приложение № 4**  
к коллективному договору на 2021-2024 годы

**УЧТЕНО**

Представительного органа работников МБДОУ «Детский сад № 41 «Василинка»  
Протокол от 30.08.2021 г. № 1  
Председатель представительного органа работников Бауэр О. Г. Бауэр

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 41 «Василинка» от 30.08.2021 г. № 1  
Смирнова Е. А. Смирнова



**Перечень**

**профессий (должностей) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, и размер выплат**

**Повышенная оплата работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.**

№ п/п	Наименование профессии	должности,	Особые условия труда (класс вредности)	% доплаты к ставке заработной платы, окладу, должностному окладу
1	Шеф-повар Повар Кухонный рабочий		3.1. Тяжесть трудового процесса	4-12 %
2	Младший воспитатель Грузчик		3.1. Тяжесть трудового процесса	4-12%

**Повышенная оплата работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных условий**

Сторож	За работу в ночное время за каждый час с 22.00 до 06.00	50%  (Ст. 149 ТК РФ)
Все работники	Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной ТД	По соглашению сторон ТД (Ст. 151 ТК РФ)
Все работники	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.	В двойном размере (Ст. 111,112,153 ТК РФ)
Все работники	Сверхурочная работа	За первые два часа работы - в 1,5 размере, за последующие часы - в двойном размере (Ст. 99, 152 ТК РФ)

**УТВЕРЖДЕНО**  
Представительного органа работников  
«Детский сад № 41 «Василинка»  
от 30.08.2021 г. № 1  
представитель представительного органа  
О. Г. Бауэр

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом заведующего МБДОУ  
«Детский сад № 41 «Василинка»  
от 30.08.2021 г. № 14  
Е. А. Смирнова



**Приоритетность должностей (специальностей), которая учитывается при оплате труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию по одной из должностей (специальностей)**

Оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе (иной должности) совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности, учебные программы в следующих случаях:

**Приоритетность должностей, по которым совпадают профили работы (деятельности) педагогических работников**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог - организатор; педагог дополнительного образования; старший вожатый; учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Педагог - психолог	Воспитатель
Музыкальный руководитель	Воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель; педагог дополнительного образования
Воспитатель	Старший воспитатель; педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тренер - преподаватель

Учитель - дефектолог; учитель - логопед	Учитель - логопед; учитель - дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в учреждениях (отделениях, классах, группах), воспитатель, педагог дополнительного образования. осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образования организации	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения
Концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; музыкальный руководитель: педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образования; преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)	Концертмейстер
Старший тренер - преподаватель; тренер - преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования
Учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре	Учитель (физической культуры), старший тренер - преподаватель; тренер - преподаватель

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень должностей могут быть урегулированы коллективными договорами по соглашению сторон социального партнёрства.

Оплата труда в соответствии с данным приложением устанавливается на весь срок действия имеющейся квалификационной категории работника приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании заявления работника.

**Приложение № 6**  
к коллективному договору на 2021-2024 годы

**УЧТЕНО**

мнение Представительного органа работников  
МБДОУ «Детский сад № 41 «Василинка»  
Протокол от 30.08.2021 г. № 1  
Председатель представительного органа  
работников Бауэр О. Г. Бауэр

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом заведующего МБДОУ  
«Детский сад № 41 «Василинка»  
от 30.08.2021 г. № 11  
Смирнова Е. А. Смирнова



**Расчетный листок организации**

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Организация: МБДОУ Детский сад N 41					Подразделение организации					
Ф.И.О					Должность					
К выплате:										
Табельный номер										
Общий облагаемый доход:										
Применено вычетов по		на "себя"		на детей		имущественных				
НДФЛ:										
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма	
		Дни	Часы	Дни	Часы					
<b>1. Начислено</b>					<b>2. Удержано</b>					
Оклад по дням							Профвзносы			
Оклад по часам							НДФЛ исчисленный			
Доплата за работу в праздники и выходные										
Доплата за ночные часы										
Оплата больничных листов										
Оплата больничных листов за счет работодателя										
Отпуск по календарным дням										
Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет										
Пособие по уходу за ребенком до 3 лет										
Должностной оклад										
Доплата за замену временно отсутствующего работника										
Доплата за выполнение обязанностей по вакантной должности										
Ежемесячная доплата за интенсивность работникам										

