


Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
г.Астрахани « Детский сад №67»

Принято на собрании работников  
протокол №5  
от «02» марта 2021г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий  
МБДОУ г. Астрахани №67

 Бодаговская О.В.  
(подпись, Ф.И.О.)

Приказ №276  
от «02\_» марта 2021 г.  
М.П.



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
учреждения

 Лысенко Т.А.  
(подпись, Ф.И.О.)

Протокол заседания ПК №5а  
от «02» марта 2021 г.  
М.П.



**Положение  
о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
города Астрахани «Детский сад № 67»**

414011,г. Астрахань  
ул.Татищева.4  
Тел.54-25-50

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
г.Астрахани « Детский сад №67»

Принято на собрании работников  
протокол №5  
от «02» марта 2021г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий  
МБДОУ г. Астрахани №67

\_\_\_\_\_ Бодаговская О.В.  
(подпись, Ф.И.О.)

Приказ №276  
от «02\_» марта 2021 г.  
М.П.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
учреждения

\_\_\_\_\_ Лысенко Т.А.  
(подпись, Ф.И.О.)

Протокол заседания ПК №5а  
от «02» марта 2021 г.  
М.П.

**Положение**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**города Астрахани «Детский сад № 67»**

414011,г. Астрахань  
ул.Татищева.4  
Тел.54-25-50

## **Приложение 1**

к коллективному договору  
МБДОУ г.Астрахани «Детский сад №67»

### **Положение**

#### **о системе оплаты труда работников**

##### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 Закона Астраханской области «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», Решением Городской Думы муниципального образования «Город Астрахань» от 16.07.2009 № 93 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и отдельных работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань», на основании Постановления администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016 № 3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани», и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Астрахани «Детский сад № 14» (далее – Организация), подведомственного управлению образования администрации муниципального образования «Город Астрахань», и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

- наименование, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителя.

1.2. Система оплаты труда работников Организации устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников Организации включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором Организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной Организации, и состоит из:

- Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67;

- Приложения 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский

сад № 67» «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67»;

- Приложения 2 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67» «Положение о компенсационных выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67»;

- Приложения 3 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67» «Положение о стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67»;

- Приложения 4 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67» «Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67»;

- Приложения 5 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67» «Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67».

- Приложения 6 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 14» «Положение о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67»;

1.4. Заработная плата работников МБДОУ г. Астрахани № 67 предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат (невыплат) компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.6. Оплата труда работников Организации (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам Организации до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников Организации и выполнения работ той же квалификации.

## **2.Формирование фонда оплаты труда в Организации**

2.1. Фонд оплаты труда Организации формируется на очередной календарный год исходя из объема бюджетных средств на очередной финансовый год, доведенного до Организации органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются Организацией самостоятельно.

2.2. Фонд оплаты труда Организации включает в себя заработную плату педагогических работников, административно – управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, состоит из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТ ст},$$

где:

Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 60% от фонда оплаты труда Организации.

Объем стимулирующей части (ФОТ ст) составляет не более 40 % от фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников организаций и состоит из:

- фонда оплаты труда педагогических работников (воспитателей), непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее – ФОТпп ) – не менее 65 % базовой части;

- фонда оплаты труда остальных работников учреждения (далее ФОТор), не более 35% базовой части.

К остальным работникам учреждения относятся:

- иные категории педагогических работников (педагог – психолог, учитель-логопед, старший воспитатель и др.);

- административно-управленческий персонал (руководитель, его заместитель)

- учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал (заведующий складом, делопроизводитель, младшие воспитатели и др.)

- младший обслуживающий персонал (уборщики, дворники, сторожа, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кастелянша и др.)

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и младшего обслуживающего персонала данная экономия направляется на увеличение фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего педагогический процесс.

2.2.1. ФОТпп состоит из общей части (далее – ФОТо) и специальной части (далее – ФОТс).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60 % ФОТпп.

Объем специальной части (ФОТс) составляет не более 40% ФОТпп и направляется на выплату компенсационных доплат и повышающих коэффициентов педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс.

2.3. Фонд оплаты труда работников Организации состоит из:

- должностных окладов;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников**

3.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Организации в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, указанными в Приложении 1 к настоящему Положению.

3.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Организацией самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в Организации.

3.3. Оплата труда работников Организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.5. Работникам организаций могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Конкретный размер коэффициента устанавливается Положением об оплате труда работников Организации, являющимся приложением к коллективному договору.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается Организацией при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, выделенными на оплату труда, как правило, на календарный год. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может пересматриваться комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в Организации (далее – комиссия) в зависимости от качества и результатов работы конкретного работника.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

По решению комиссии работнику может быть уменьшен ранее установленный персональный повышающий коэффициент к окладу за ненадлежащее или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для уменьшения размера персонального коэффициента к окладу является приказ руководителя Организации.

3.5.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Предельные размеры повышающего коэффициента:

- до 0,50 – при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,25 – при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,10- при наличии второй квалификационной категории до истечения срока её действия.

3.5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5.

3.6. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и виды выплат устанавливаются в Организации в соответствии с трудовым законодательством, порядком и условиями установления выплат компенсационного характера, утвержденными настоящим Положением (приложение 2 к настоящему положению) и коллективным договором.

3.7. В целях поощрения работников выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат и коэффициентов в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и виды выплат устанавливаются в Организации в соответствии с порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера, утвержденными настоящим Положением (приложение 3 к настоящему Положению) и коллективным договором.

Порядок, условия и размеры премирования работников Организации устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников Организации, являющимся приложением к коллективному договору. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

3.8. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда Организации.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливаются в соответствии с Приложением 5 к Положению об оплате труда работников Организации, указанном в п.1.3. настоящего Положения. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы не учитывается.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя и заместителей**

4.1. Заработная плата руководителей организаций и заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклад (должностной оклад) руководителя Организации устанавливается ежегодно на 1 января органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Организации.

Условия оплаты труда руководителя Организации устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя Организации исчисляется по следующей формуле:

$$O_{\text{рук.}} = O_{\text{сред.зар.плата раб.}} \times K_{\text{му}}$$

где:

$O_{\text{рук.}}$  – оклад (должностной оклад) руководителя;

$O_{\text{сред.зар.плата раб.}}$  – размер средней заработной платы работников Организации.

Средняя заработная плата работников Организации определяется за отработанное время в предшествующем учебном году с 1 сентября по 31 августа (без учета внешних совместителей).

При расчете средней заработной платы работников Организации учитывается заработная плата работников Организации (без учета внешних совместителей), за исключением заработной платы руководителя и заместителей руководителя.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты социального характера работников Организации (включая материальную помощь), средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности.

Определение размера средней заработной платы работников Организации осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения,

утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета. КМУ коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителей организаций.

4.4. Размер должностного оклада руководителя Организации, находящейся на реконструкции, капитальном ремонте и не функционирующей длительное время (более одного года), сохраняется в размере, установленном до начала ремонта (реконструкции, приостановки деятельности).

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации устанавливаются один раз в полугодие с учетом результатов деятельности образовательной Организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Организации, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Организации в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Руководителю Организации также может быть оказана материальная помощь в размере не более двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной Организации:

- в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;
- в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;
- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;
- в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающих в данной Организации при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Организации в пределах фонда оплаты труда Организации, утвержденного на очередной финансовый год. Руководителем организаций может быть выплачена премия на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации, в пределах фонда оплаты труда Организации.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителя Организации.

4.8. Руководитель Организации может по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной Организации работников устанавливать персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам заместителей руководителя в диапазоне от 0,1 до 0,7.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Штатное расписание Организации утверждается руководителем Организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Организации.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание Организации производится на основании приказа руководителя Организации.

5.3. В штатном расписании Организации указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленные на штатные должности.

5.4. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных руководителем.

5.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Организацией услуг, Организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

#### **Приложения к Положению о системе оплаты труда работников Образовательной организации**

- Приложение 1 Размеры окладов ( должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников Образовательной организации.
- Приложение 2 Положение о компенсационных выплатах работникам Образовательной организации.
- Приложение 3 Положение о стимулирующих выплатах работникам Образовательной организации.
- Приложение 4 Положение о премировании работникам Образовательной организации.
- Приложение 5 Положение об оказании материальной помощи работникам Образовательной организации.
- Приложение 6 Положение о порядке формирования и работе Комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат работникам Образовательной организации.
- Приложение 7 Правила внутреннего распорядка работников Образовательной организации.

**Приложение 1**  
к Положению о системы оплаты труда  
МБДОУ г.Астрахани «Детский сад № 67»

**Размеры**  
**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**  
**по профессиональным квалификационным группам для работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**г. Астрахани «Детский сад № 67»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.)
1	2	3
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	8806
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	9660
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, Учитель логопед, руководитель физического воспитания, тьютор	9800
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно – вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4540
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	Медицинская сестра	5350
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Врачи – специалисты	6200
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4260
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2		

квалификационный уровень	Заведующий складом.	4720
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, подсобный рабочий, дворник, садовник, сторож (вахтер), грузчик, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	4000
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих (Рабочий КОЗ, повар и т.д.)	4260
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих (повар)	4780

**Положение**  
**о компенсационных выплатах работникам**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**г. Астрахани «Детский сад № 67»**  
**на 2021 – 2024 учебный год**

1. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиям квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

2. Виды выплат компенсационного характера.

2.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условиями труда, устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативно – правовыми актами, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с действующим законодательством.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам не устанавливаются.

За вредные условия труда-12% (ст.147 раздел 6 глава21 ТК РФ)

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются:

2.2.1 За работу в ночное время – 35% за каждый час работы в ночное время из расчета за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

2.2.2. За дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

3. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени.

4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников (первичной профсоюзной организацией – при наличии) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением и локальными нормативными актами организаций, являющимися приложением к коллективному договору.

**Положение**  
**О стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного**  
**дошкольного образовательного учреждения**  
**г. Астрахани «Детский сад № 67»**  
**на 2021 – 2024 гг.**

1. Выплаты стимулирующего характера работникам Организации осуществляются на основе показателей и критериев эффективности работы в пределах фонда оплаты труда Организации, утвержденного на очередной финансовый год.

Перечень выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом следующих условий:

- соответствие перечню видов выплат стимулирующего характера, утвержденному федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере труда, перечню стимулирующих выплат, утвержденному отраслевым соглашением и настоящим Положением;

- соответствие уставным задачам Организации;

- необходимость определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии качественных и количественных показателей определяются в Приложении 3 к Положению об оплате труда работников Организации.

2. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику распорядительным актом организаций с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия), созданной в соответствии с Приложением 6 к Положению об оплате труда Организации в целях принятия объективного решения согласно критериям для расчёта стимулирующих выплат педагогам (п.4.6 данного Приложения 3 ) и критериям для выплат повышающих коэффициент( п.4.7 данного Приложения 3).

В состав комиссии на равноправной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) и представители работодателя.

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками, комиссия, по ходатайству руководителя Организации, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Организации в

виде процентных надбавок (баллов, коэффициентов) или фиксированных выплат в пределах фонда оплаты труда Организации.

4. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1. При наличии почетного звания работнику, может быть установлена выплата стимулирующего характера от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в следующих размерах:

- за почетное звание «Народный» - 30 %;
- за почетное звание «Заслуженный» - 20%;
- за звание «Почетный работник» - 10%;

Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за наличие почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

4.2. За интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ за определенный период с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки деятельности работников устанавливаются распорядительным актом Организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представительным органом работников).

4.3. Премирование работников Организации осуществляется на основании Приложения 4 к Положению об оплате труда работников Организации.

4.5. Выплата педагогическим работникам (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет.

Для целей настоящего Положения под молодым специалистом понимается лицо, окончившее имеющее государственную аккредитацию образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и непосредственно, в течение календарного года после получения диплома, принятое на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) в Организацию.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- прохождения военной службы по призыву;
- предоставления отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- поступления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

Ежемесячные стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются к окладам (ставкам заработной платы) в следующем диапазоне:

- за первый год работы – 30 %;
- за второй год – 20 %;
- за третий год – 10%.

Указанная выплата выплачивается молодым специалистам по основному месту работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда при условии заключения трудового договора молодым специалистом с Организацией в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования на срок не менее 3-х лет и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее одной ставки.

4.6. Иные выплаты стимулирующего характера производятся от должностного оклада

- за стаж работы в системе образования : от 5 до 10 лет-500 рублей

От 10 до 15 лет 1000 рублей

Свыше 15 лет -1500

-за высшее образование-10%

-за руководство методическими объединениями-50%

-за оформление документации на сайте ДООУ-20%

-наставничество-20%

-выплаты за выполнение функциональных обязанностей секретаря Общего собрания работников и педагогического совета образовательной организации-10%

-Председателю профкома-30%

-Уполномоченному по ОТ- до 100%

-За работа по оформлению документов на льготу-до 60%

-За работу по оформлению документов на компенсацию по родительской плате-до 60%

**Положение**  
**о премировании работникам**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**г. Астрахани «Детский сад № 67»**  
**на 2021 – 2024 гг.**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67» (далее - Положение) разработано на основании действующего законодательства и в соответствии с Коллективным договором.

1.2. Порядок, условия и размеры премирования работников организации устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников организации, являющимся приложением коллективному договору. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

**2. Условия установления премий**

2.1. Размер премии определяет руководитель по согласованию профкома

2.2. Работники учреждения могут премироваться при наличии средств:

- к юбилейным датам (50,55,60 лет)- от 2000 рублей
- в связи с выходом на пенсию –от 2000 рублей
- к Дню Дошкольного работника- от 1000 рублей
- к Новому году - от 1000 рублей
- к 8 Марта – от 1000 рублей, 23 февраля- от 1000 рублей
- показатели по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год -от 1000 рублей
- показатели в конце учебного года-1000 рублей

**3. Показатели и размеры доплат, надбавок, премий**

3.1. Показатели премирования:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- образцовое соблюдение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей»;
- образцовое соблюдение «Санитарных правил устройства и содержания детей в дошкольном учреждении»;
- снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей; высокий процент посещаемости;
- создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая -целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещения);
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- успехи в экспериментальной работе, связь с наукой;
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МБДОУ (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.)
- активное участие в подготовке МБДОУ к новому учебному году;

- профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями;
- высокие показатели по итогам годовой учебно-воспитательной работы;
- в связи с юбилеями и празднованиями знаменательных дат;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций
- и т.д..

#### **4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишение.**

4.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

4.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

4.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности

4.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

4.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.

4.6. Детский травматизм по вине работника.

4.7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

4.8. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

4.9. Отсутствие результатов в работе с семьями (конфликтные ситуации).

4.10. Все случаи депремирования рассматриваются руководителем и комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

**Положение**  
**о материальной помощи работникам**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**г. Астрахани «Детский сад № 67»**  
**на 2021 – 2024 учебный год**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оказании материальной помощи работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 67» (далее - Положение) разработано на основании действующего законодательства и в соответствии с Коллективным договором.

1.2. Положение вводится на основании нормативных документов:

- Устава Организации;
- Трудового кодекса РФ;
- Закона РФ «Об образовании»;
- Указа Президента РФ № 597 от 07.05.2012 года.

1.3. Положение разрабатывается работниками Организации, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, корректируется, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем Организации.

1.4. Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения.

**2. Порядок выплаты материальной помощи**

2.1. Материальная помощь предоставляется из Фонда Оплаты Труда, при условии его экономии.

2.2. Основанием к оказанию материальной помощи работникам может служить:

- в связи с тяжёлой болезнью или болезнью близких родственников ( детей, родителей, супругов), подтвержденной соответствующими документами -3000 рублей.;
- в связи со смертью близких родственников при предоставлении копии свидетельства о смерти- 5000 рублей;
- лечение детей в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях, подтвержденное необходимыми документами-3000 рублей;
- наступление критических обстоятельств ( пожар, затопление и т.д.)- 3000 рублей.

**3. Порядок осуществления материальной помощи**

3.1 Работники по установленной форме подают заявление на имя руководителя, где излагают основные причины для выделения материальной помощи. Заявление рассматривается профсоюзным комитетом, протоколируется. При положительном решении, руководитель издает указ о выплате материальной помощи работнику.

**Приложение №3**  
к Положению о системе оплаты труда  
МБДОУ г. Астрахани « Детский сад № 67»

**4.6 Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогам**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (руб.)
<p>Наличие высших профессиональных и квалификационная категория</p>	<p>Наличие подтверждающих документов за:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Почетное звание</li> <li>2. Председателю профкома</li> <li>3. Ответственному по охране труда</li> <li>4. Руководство МО внутри детского сада</li> <li>5. Наставничество</li> <li>6. За работу с сайтом учреждения</li> <li>7. За работу по оформлению документов на льготу</li> <li>8. За работу по оформлению документов на компенсацию по родительской плате</li> <li>9. За выполнение функциональных обязанностей секретаря общего собрания работников и педсовета</li> </ol>	<p>10%</p> <p>30%</p> <p>30%</p> <p>до 100%</p> <p>50%</p> <p>20%</p> <p>до 60%</p> <p>до 60%</p> <p>10%</p>	

выплаты, устанавливаются экспертной комиссией по результатам самоанализа за текущий месяц согласно критериям.

наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов	Подтверждающие документы
организация образовательно-воспитательной работы	Степень выполнения плана образовательно-воспитательной работы: Работа без замечаний и нарушений (отсутствие несчастных случаев, обеспечение психофизической безопасности детей, своевременная сдача документации)	до 100%	Результаты контроля
результаты участия воспитанников в мероприятиях: конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Очная форма участия: Воспитанники являются победителями/призерами - на федеральном, областном, муниципальном уровне - на уровне образовательной организации За участие	10%  10% 5%	Грамоты/ дипломы

<p>Распространение педагогического опыта</p>	<p>1. Наличие публикаций в предметных и методических журналах(сборниках):</p> <p>2. Представление опыта работы на региональном или муниципальном уровне в форме выступления на МО, семинарах, конференциях, круглых столах, мастер-классах, проведение открытых занятий, представление презентаций, участие в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>20%</p> <p>10%</p>	<p>Копия опубликованного материала с указанием издательства, года издания, номера выпуска</p> <p>Сертификат или программа мероприятия</p>
<p>Общественная активность</p>	<p>Проявление творческой активности в подготовке к праздничным мероприятиям, участие в качестве актёров в детских праздниках( не в своей группе).</p> <p>Участие в общественной работе (субботники, ремонтные работы, митинги и т.д.)</p> <p>Работа с культурно-просветительскими организациями (ЦДО, театры, музеи, студии).</p>	<p>До 50% ✓</p> <p>5%- за каждое участие</p> <p>До 1000руб.</p> <p>5%</p>	

Работа с родителями	<p>Организация выездных мероприятий.</p> <p>Участие родителей в жизни дошкольного учреждения.</p> <p>Своевременное внесение родителями платы за содержание ребёнка в ДОУ</p>	<p>10%</p> <p>5%</p> <p>До 100%</p>	Результаты контроля
Посещаемость воспитанников	<p>90%-100%</p> <p>80%-90%</p>	<p>10%</p> <p>8%</p>	Табель посещаемости
Условия понижения стимулирующих выплат педагогам	<p>1. Не выполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей.</p> <p>2. Наличие обоснованных жалоб на работу сотрудника со стороны родителей.</p> <p>3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, нарушение норм и правил противопожарной безопасности, охраны труда в учреждении, нарушение условий охраны жизни детей.</p> <p>4. Ненадлежащее содержание рабочего места.</p> <p>5. Несвоевременная сдача документации.</p> <p>6. Детский травматизм.</p>	До 50% от установленных стимулирующих выплат	Результаты контроля

За стаж работы в системе образования	Трудовая книжка	От 5 до 10 лет-500руб. От 10 до 15-1000руб. От 15 и выше 1500руб.	Подсчёт педагогического стажа
За высшее образование	Дипломы об образовании	700 руб.	

#### 4.7 Критерии для выплаты повышающих коэффициентов

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента 0,7 для заместителя по воспитательно-методической работе.

Критерии	Максимальный размер
Уровень профессиональной подготовки	0,2
Наличие курсов и обучающих семинаров повышения квалификации в объеме не менее 72 ч.	0,1
Сложность и важность выполняемых работ	0,4
Применение в работе современных педагогических форм и методов обучения	0,1
Участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	0,1
Работа, направленная на повышение имиджа и рейтинга детского сада	0,1
Владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у воспитанников	0,1
Самостоятельность и ответственность при выполнении работ	0,1
Разработка учебно-программных, дидактических материалов и авторских программ	0,1

#### Главному бухгалтеру, заместителю по административно-хозяйственной работе

Максимальный размер персонального выполняющего коэффициента-0,7

Главный бухгалтер	0,7
Сложность и важность выполняемых работ	0,2
Оперативность выполнения срочных заданий	0,2
Самостоятельность и ответственность при	0,5

