

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования г.Саяногорск детский сад комбинированного вида №20 «Дельфин»

655602, г.Саяногорск, Ленинградский мкр, д.30, телефон и факс: 8(39042) 6-35-34,
эл.почта: dsdelfin@mail.ru

ПРИНЯТО

Общим собранием работников ДОО
Протокол № 01 от 01.09.2026г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с №20 «Дельфин»:

_____ Л.М.Зубова

Приказ №215 от 08.09.2026г.
(Приложение №2 к Коллективному
договору)

**Зубова
Людмила
Моисеевна**

Подписан цифровой подписью:
Зубова Людмила Моисеевна
DN: О="МБДОУ детский сад № 20 ""
Дельфин""", CN=Зубова Людмила
Моисеевна, E=dsdelfin@r-19.ru
Основание: Я подтверждаю этот
документ своей удостоверяющей
подписью
Расположение:
Дата: 2026.09.16 13:56:40+07'00'
Foxit PDF Reader Версия: 12.1.2

ПОЛОЖЕНИЕ

**О системе оплаты труда и порядке установления выплат компенсационного
и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада №20 «Дельфин»**

г.Саяногорск
2026г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 20 «Дельфин» муниципального образования г.Саяногорск (далее Детский сад) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ г., Законом Республики Хакасия «Об образовании в Республике Хакасия» от 05.07.2013 № 60-ЗРХ (с последующими изменениями), на основании Постановления Правительства Республики Хакасия от 26.08.2015 г. № 441 «Об утверждении методик расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организаций» с последующими изменениями и дополнениями,(далее-постановление № 441), в соответствии с нормативами утвержденными Постановлением Правительства Республики Хакасия от 29 ноября 2022 г. № 735 «Об утверждении величин нормативов обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях» (Далее-постановление № 735) (в ред.постановления Правительства Республики Хакасия от 02.02.2024 №77).

В целях улучшения условий оплаты труда и применения единого подхода к введению новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций утверждены постановления Правительства РХ от 09.11.2010 № 578 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных организаций в РХ на новую систему оплаты труда»(далее -постановление № 578,) от 24.05.2011 № 288 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных организаций в РХ на новую систему оплаты труда» (далее- постановление № 288), Постановления Администрации г.Саяногорска от 29.11.2010 № 1797 «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных дошкольных образовательных организациях муниципального образования г.Саяногорск» (далее – постановление № 1797), Постановление от 30.05.2011 №1101 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования г.Саяногорск» (далее - постановление № 1101), Постановлением Администрации г. Саяногорска от 24.10.2023 № 824 «О внесении изменений в муниципальные правовые акты муниципального образования г.Саяногорск»,

1.2 Система оплаты труда работников Детского сада устанавливается с учетом:

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденное Постановлением Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010г.№ 578 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных организаций Республики Хакасия на новую систему оплаты труда» введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная, и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Постановлением Правительства Республики Хакасия от 29 сентября 2023 г. № 737 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Хакасия»;

- Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г.№ 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29

мая 2008г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. N 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Приказа Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» с изменениями, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 31.05.2011 г. № 448н»;

- Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования г.Саяногорск, утвержденного Постановлением Администрации г.Саяногорска №1797 от 29.11.2010г. (с последующими изменениями от 10.06.2025 № 350, от 16.07.2025 №430, от 07.11.2025 № 665).

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников Детского сада (профсоюзного комитета);

- Устава Детского сада;

- Штатного расписания;

- Настоящего Положения.

Штатное расписание утверждается руководителем Детского сада.

1.3. Положение является приложением к Коллективному Договору по регулированию социально-трудовых отношений на 2025-2028г.г. и дополнительному соглашению №1 «О внесении дополнений (изменений) коллективному договору по регулированию социально-трудовых отношений на 2022-2028 г.г. МБДОУ детский сад № 20 «Дельфин» МО г.Саяногорск от 07.09.2026 года.

1.4. Положение определяет размер и условия оплаты труда и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Детского сада и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников.

1.5. Заработная плата работников Детского сада (без учета премий и стимулирующих выплат) устанавливается локальными нормативными актами Детского сада и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат) выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Размер начисленной заработной платы работника Детского сада, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.7. При введении новой системы оплаты труда в Детском саду сохраняются все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.8. Днями выплаты заработной платы являются **5 и 20 число каждого месяца**. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.9. При нормативном финансировании фонд оплаты труда Детского сада рассчитывается согласно пункта 6 раздела 2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования г.Саяногорск, утвержденного Постановлением Администрации г. Саяногорска №1797 от 29.11.2010г. (с последующими изменениями), и Постановлением Правительства Республики Хакасия от 29 сентября 2023г. № 737 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Хакасия», Приложение №8 (Рекомендуемое применение диапазона повышающих коэффициентов для педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций) к данному Постановлению.

2. Размер и условия оплаты труда работников Детского сада

2.1. Заработная плата работников Детского сада определяется исходя из:

- базовых окладов (базовых должностных окладов);

- повышающего коэффициента;
- доплат и надбавок компенсационного характера;
- доплат и надбавок стимулирующего характера.

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) и диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работникам детского сада по каждой профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню (далее ПКГ) устанавливаются в размере, утвержденном Постановлением Правительства Республики Хакасия от 29 сентября 2023 г. № 737 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Хакасия», (**Приложение №1** к настоящему Положению).

Руководитель Детского сада в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников Детского сада, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню профессионально-квалификационной группы (далее ПКГ), с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов).

При определении размера окладов (должностных окладов) работников Детского сада учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования.

Диапазон размеров повышающих коэффициентов определен в **приложении № 4** к настоящему Положению.

Размер повышающего коэффициента к базовым окладам (базовым должностным окладам) ПКГ должностей педагогических работников устанавливается в зависимости от категории:

2,25 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

2,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;-

2,15 - для педагогических работников, имеющих среднее-профессиональное образование и молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

2,10 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, без квалификационной категории;

2,0 - для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории;

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем Детского сада персонально в отношении конкретного работника.

Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на группах по адаптированным образовательным программам (надбавка за работу с детьми ОВЗ), подлежат повышению с применением следующих коэффициентов:

- педагогическим работникам Детского сада (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог – психолог, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре (из расчета за одну группу), осуществляющих образовательную деятельность в группах детей **по адаптированным образовательным программам - 1,20%**;

- воспитателям Детского сада при работе в группах **с наполняемостью детей от 20 и более детей - 1,15%**;

- педагогическим работникам детского сада **реализующим инклюзивное образование детей с ОВЗ - 1,20%**;

В случае, когда работнику Детского сада предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.4. При совмещении должностей определение размеров заработной платы работнику определяется раздельно по каждой должности.

2.5. Детский сад самостоятельно, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет размеры должностных окладов, компенсационных выплат в соответствии с

действующим законодательством, а также размеры стимулирующих выплат, премий. При экономии фонда оплаты труда Детского сада остатки денежных средств могут направляться на увеличение стимулирующей и компенсационной части ФОТ.

3. Определение заработной платы заведующего Детского сада, главного бухгалтера и заместителя заведующего по ВМР.

3.1. Заработная плата заведующего Детского сада состоит из: базового должностного оклада, повышающего коэффициента за профессиональный уровень -3.2, выплат стимулирующего характера за стаж работы в должности руководителя 15%, выплат за звание «Почетный работник образования Республики Хакасия» -15% - ежемесячно.

3.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся в соответствии с Положением, утвержденным Приказом руководителя Городского отдела образования г.Саяногорска. Эффективность и результативность деятельности Руководителя оценивается по количественным и качественным показателям, которые устанавливаются для Руководителя Работодателем.

3.3. Заработная плата заместителя заведующего по ВМР состоит из базового должностного оклада, на 10% меньше оклада заведующего, надбавок за особые условия работы с группами компенсирующей направленности, реализующих адаптированную образовательную программу, -1,15, выплат стимулирующего характера на 10% ниже процентов стимулирующего характера заведующего.

3.4. Заработная плата главного бухгалтера состоит из базового должностного оклада, на 10 % ниже должностного оклада заведующего, выплат стимулирующего характера на 10 % ниже процентов стимулирующего характера заведующего

3.5. Должностной оклад заведующего Детского сада определяется в трудовом договоре, заключенном между руководителем Городского отдела образования и заведующим Детского сада, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому должностному окладу работников Детского сада, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения по виду экономической деятельности «Образование» и составляет 3.2 размера среднего базового оклада (базового должностного оклада) основного персонала организации. (Приложение № 2).

3.6. Заведующему детского сада выплаты стимулирующего характера устанавливаются распоряжением руководителя ГорОО до 1,5% от фонда оплаты труда работников по местному и республиканскому бюджетам, в пределах норматива финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных дошкольных образовательных организаций. Выплаты стимулирующего характера заведующему детского сада устанавливаются за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, с учетом достижений детским садом показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг в полном объеме достижение показателей качества предоставления муниципальных услуг, выполнение плана ФХД учреждения, наличие и размер кредиторской задолженности, в том числе просроченной, количество обоснованных жалоб на оказываемые Учреждением услуги за отчетный период и результаты их рассмотрения, наличие нарушений бюджетного и налогового законодательства, показателей эффективности руководителя организации на основании листа самооценки руководителя, которые предоставляются до 20 числа текущего месяца в ГорОО. Годовой объем средств стимулирования руководителя отражен в штатном расписании, что позволяет контролировать использование централизованного фонда ежемесячно. Согласно Положения о стимулировании руководителей по методике расчета 1 балл равен 1 проценту.

4. Оплата труда педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

4.1. Заработная плата работников Детского сада определяется исходя из:

- базовых окладов;
- базовых должностных окладов;
- повышающего коэффициента;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;

Должностные оклады работников исчисляются с применением к ним повышающих коэффициентов в пределах рекомендуемого диапазона по следующей формуле:

Док = Бдок x Пк, где:

Бдок – базовый должностной оклад работников педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих по ПКГ;

Пк – повышающий коэффициент к размерам базовых должностных окладов работников педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих по ПКГ.

Для педагогических работников базовый должностной оклад включает в себя базовый оклад, повышение базового оклада за наполняемость, повышение базового оклада за работу в группах компенсирующей направленности.

4.2. Заработная плата педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих определяется в трудовом договоре, заключенным между руководителем Детского сада и работником исходя из оклада (должностного оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаются локальным актом Детского сада:

- Положение о системе оплаты труда и порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 20 «Дельфин»

5. Компенсационные выплаты. Виды выплат, доплат компенсационного характера

5.1 Виды выплат:

Компенсационные выплаты:

Выплаты в размере 12% должностного оклада работникам (повару, шеф-повару, кухонной рабочей, машинисту по стирке белья и спецодежды), занятым на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами согласно специальной оценке условий труда на основании отчета о проведении специальной оценки условий труда от 26 июня 2023 года.

Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий

за совмещение профессий (должностей) (доплаты за совмещение устанавливаются при наличии временных вакансий), размер доплаты по соглашению сторон в соответствии со ст. 151 ТК РФ;

за увеличение объема выполняемой работы, расширение зоны обслуживания, размер доплаты по соглашению сторон в соответствии со ст. 151 ТК РФ;

за замещение временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания, размер доплаты по соглашению сторон в соответствии со ст. 151 ТК РФ;

за работу в ночное время (35 %), размер доплаты по соглашению сторон в соответствии со ст. 154 ТК РФ;

за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Выплата молодым специалистам:

- окончившим педагогическое учебное заведение и устроившимся по специальности – 30% к должностному окладу, имеющим диплом с отличием – 50% к должностному окладу в течение первых трех лет работы в соответствии с ч.4 ст.28 Закона Республики Хакасия от 05.07.2013 № 60 «Об образовании в Республике Хакасия».

5.2 Районный коэффициент **(30%)** и процентная надбавка 30% за непрерывный стаж работы в Республике Хакасия;

Районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок. Районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы в Республике Хакасия начисляются на все виды выплат работнику, кроме единовременных поощрительных выплат, выплат, рассчитанных из среднего заработка.

5.3 Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и в пределах компенсационной части фонда оплаты труда (ФОТк). Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.4 Руководитель учреждения осуществляет организационную работу по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 (ред.от 24.07.2023) – ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по специальной оценке условий труда рабочее место признано безопасным, осуществление компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными производственными факторами не производится.

5.5 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6 Выплаты компенсационного характера, размеры, основание и период, в течение которого будет выплачиваться компенсационная выплата, оформляется приказом руководителя по ДОО и конкретизируется в трудовых договорах работников.

Категория работников	Фактор, обусловивший получение выплат	Размер доплаты (в % или в рублях)
Все сотрудники МБДОУ № 20 «Дельфин»	Выполнение срочных и важных работ, возникающих в связи с производственной необходимостью	до 100%
	Работа с электронной программой по питанию, АИС «Электронный детский сад». Составление ежедневного меню-требования для воспитанников.	до 100%
	Разработка и оформление локальных актов и нормативной документации в области кадрового делопроизводства	до 50%
	Организация работы по энергоэффективности и энергосбережению	до 50%
	Организация работы по ведению официального сайта, Госпаблика	до 50%
	Ведение работы по реализации индивидуальной программы реабилитации и абилитации ребенка-инвалида (ИПРА) по психолого- педагогической реабилитации, сопровождение групп ГКП	до 20%
	Ведение работы по профилактике детского дорожного травматизма (ДДТ)	до 5000,00
	Участие в работе городских комиссий по комплектованию групп компенсирующей направленности, участие в работе ЦПМПК., в ППк, КЦ,	до 5000,00
	Организация работы в период проведения летней оздоровительной кампании, подготовка групп и участков ,малых форм	до 100 %
	Ведение документации по воинскому учету и мобилизационной подготовке	до 10000,00
	Разработка и оформление локальных актов и нормативной документации в области охраны труда, гражданской обороны и ЧС	до 7000,00
	За подготовку победителей и призеров соревнований, олимпиад, конкурсов	до 5000 руб.
	За проведение открытых мероприятий, получивших высокую оценку организаторов проведения данных мероприятий	до 10000 руб.
	За творческую деятельность в работе методических объединений, за творческую деятельность по участию в в детских праздниках, развлечениях викторинах, утренниках.	до 5000 руб.
	За участие и победу в районных, городских творческих конкурсах на основании соответствующих Положений	до 10000 руб.
	Оформление и своевременная сдача отчетов по запрашиваемой информации	до 5000 руб.
	За участие в проведении ремонтных и уборочных работ в образовательной организации	до 100%
	Оформление информационных стендов, стендовых презентаций вне помещений групп	до 3000 руб.
	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности, работа без травм	до 50%

5.7 При наличии экономии средств части ФОТ, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованного фонда заработной платы по штатному расписанию и компенсационной его частей (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней по временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования), а также экономии централизованного фонда руководителя, направляется на достижение целевых показателей в части заработной платы педагогических работников

6. Условия и порядок отмены выплат компенсационной части фонда оплаты труда

6.1 Решение о снижении размера выплат из компенсационной части фонда оплаты труда ДОУ, а также их отмене, принимается администрацией ДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном действующим трудовым законодательством и оформляется приказом руководителя ДОУ.

6.2 Установленная работнику доплата (доплаты) за выполнение дополнительной работы (работ) может быть отменена в следующих случаях:

- досрочного отказа работника от выполнения дополнительной работы (работ), с предупреждением руководителя учреждения в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня;
- принятия руководителем ДОУ решения о досрочной отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы (работ), с предупреждением работника в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

6.3 Доплаты, установленные за работу с тяжелыми и вредными условиями труда отменяются в связи с изменением условий труда, которые послужили основанием для их назначения.

6.4 Экономия компенсационной части фонда оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда ДОУ и используется в соответствии с действующим в учреждении Положением о его распределении.

7. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

7.1 На основании Постановления Администрации муниципального образования г.Саяногорск №1797 от 29.11.2010г. «О введении новой системы оплаты труда в муниципальных дошкольных образовательных учреждений г. Саяногорска», с изменениями и дополнениями, стимулирующая часть оплаты труда работников Детского сада определяется по формуле:

$ФОТ_{ст.} = ФОТ_{тр} \times c$, где:

c – доля, которую $ФОТ_{ст.}$ составляет в $ФОТ_{тр}$. Значение « c » определяется Детским садом самостоятельно, с учетом доведенных средств на оплату труда, за минусом централизованного фонда стимулирования руководителя Детского сада, установленного приказом городского отдела образования равного доле 1,5% от фонда оплаты труда работников Детского сада.

7.2 Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя, утвержденный приказом городского отдела образования, используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения городского отдела образования о предоставлении руководителю Детского сада стимулирующих выплат за счет 1,5% централизованного фонда стимулирования руководителя либо не использования их в полном объеме остатки средств могут быть направлены на стимулирующие, компенсационные выплаты и премии работникам Детского сада.

7.3 При экономии фонда оплаты труда Учреждения, высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей, компенсационной части фонда оплаты труда и премирования.

8. Порядок установления выплат стимулирующего характера

8.1 Размеры и виды стимулирующих выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет фонда оплаты труда работников Детского сада в абсолютных величинах к должностному окладу.

8.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего Детского сада на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, созданной из работников Детского сада, членов профсоюзной организации, членов Совета родителей, исходя из критериев определенных Детским садом в соответствующем порядке.

8.3 Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются стимулирующие выплаты за качественную и эффективную работу всем работникам Детского сада, в том числе совместителям, на основе оценки выполнения установленных критериев и показателей работы, с начислением районного коэффициента (30%) и процентной надбавки к заработной плате 30% (северная надбавка).

8.4 Выплаты по итогам месяца устанавливаются в соответствующем порядке на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, исходя из занимаемых должностей и устанавливаются по результатам за конкретный месяц. При отсутствии денежных средств на стимулирующие выплаты по итогам месяца карты показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников могут не рассматриваться, а могут рассматриваться при наличии денежных средств стимулирующего характера месяцем позже или поквартально. Перечень качественных показателей деятельности работников Детского сада содержат **показатели напряженности, интенсивности и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ**, разрабатываются комиссией по распределению стимулирующих выплат и приводятся в **приложении №1** к Положению. Качественные показатели деятельности работников Детского сада (кроме заведующего, заместителя заведующего по ВМР, главного бухгалтера) оформляются протоколом заседания комиссии по согласованию с органами государственного самоуправления (Совет родителей Детского сада, Педагогический Совет), профсоюзной организацией учреждения и утверждаются приказом заведующего ДООУ ежемесячно или поквартально.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников разработаны с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость-работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

8.5 Система стимулирующих выплат работникам Детского сада включает в себя постоянные (на определенный срок) выплаты и единовременные стимулирующие выплаты.

8.6 Постоянные стимулирующие выплаты, размер и порядок которых установлен Детским садом на продолжительный срок (не более 1 года), оформляются приказом руководителя в пределах объема средств на стимулирующие выплаты.

8.7 Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты, размер, порядок и условия применения которых установлены Детским садом на определенный срок (месяц), оформляются приказом руководителя в пределах объема средств на стимулирующие выплаты.

8.8. При распределении стимулирующих выплат учитывается достижение целевых показателей в части заработной платы педагогических работников, установленных для исполнения Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

9. Стимулирующие выплаты:

9.1 Система стимулирующих выплат работников Детского сада, за исключением руководителя, включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу в абсолютных величинах (в рублях).

9.2 В Детском саду устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- **Надбавка за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда** устанавливается в рублях работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени больший объем работы за фактически отработанное время пропорционально объему выполняемой (выполненной работы). Выплата может быть как единовременной - на период выполнения определенной работы (задания), так и выплачиваемой длительно.

- **Надбавка за эффективность труда педагогическим работникам** устанавливается по результатам работы за отчетный период в соответствии показателям эффективности деятельности педагогических работников.

Выплата за интенсивность, напряженность и высокие результаты труда производится в размере до 50% к должностному окладу:

- Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в **Таблице №2 Постановления Главы МО № 1797 от 29.11.2010г.;**

- Размер выплат за руководство Городскими методическими объединениями педагогов устанавливается в размере до 20% к должностному окладу;

- Размер выплат за руководство по наставничеству педагогов устанавливается в размере до 20% к должностному окладу;

- Размер выплат за почетные звания, государственные награды в области педагогики устанавливаются работникам учреждения ежемесячно в размере 10% к должностному окладу.

10. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

- Окончание срока действия периода, на который назначены постоянные и единовременные выплаты;

- Окончание или отказ от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

- Снижение качества работы, за которую были определены выплаты;

- Отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы;

- Грубые нарушения трудовой дисциплины;

- Нарушения правил внутреннего трудового распорядка (правил пожарной безопасности, правил по ОТ и ТБ);

- Нарушение СанПин, повлекшие за собой штраф Роспотребнадзора;

- Случаев детского травматизма во время пребывания воспитанников в ДОУ;

- Обоснованных жалоб со стороны родителей;

- Нарушение этики и субординации;

- Порчи или потери имущества по халатности работника.

При отсутствии работника в связи с нетрудоспособностью, нахождением в командировке, учебном отпуске, очередном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, количество баллов по Показателям и критериям оценки эффективности деятельности снижается и рассчитывается пропорционально отработанному времени.

10.1 В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

10.2 По истечении 3 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении Оценочного листа вступает в силу.

10.3 Руководитель учреждения вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) на увеличение работникам учреждения ранее установленного размера премиальной надбавки за показатели стимулирования, путем пересчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной надбавки, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления надбавки), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера надбавки, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления учреждением, не требуется.

11. Премирование

- **Премии** - это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде (за выполнение особо важных и ответственных работ, за высокие результаты работы, по итогам года, за долголетний и добросовестный труд);

Виды премий:

Единовременная, ежемесячная, квартальная, годовая, наградная.

Сроки выплаты, основания, размеры выплаты премий:

Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, год при наличии оснований. Ограничений по количеству

премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается. Максимальный размер единовременной премии может быть в размере от 1000 руб. до 10 000 руб.

Ежеквартальная - 1 раз в 3 месяца до 15 числа за организацию системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся от 1000 до 10 000 руб.

Годовая - ежегодно в декабре не позднее 25-го числа, за высокую посещаемость выше 89% и низкую заболеваемость детей, за организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, работа с детьми-инвалидами и детьми из социально-неблагополучных семей. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление театра, музея, кабинета ручного труда и т.д.) от 1000 до 15000 руб.;

Наградные - за победу и получение призовых мест в конкурсах профессионального мастерства, за подготовку победителей и дипломантов из числа детей, участвующих в различных конкурсах и олимпиадах разного уровня, передача передового педагогического опыта через СМИ и публикации в журналах, сети Интернет, от 5000 до 15000 рублей оклада.

12.Порядок назначения и выплаты премии

12.1 Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией ДОУ, представителем от Совета родителей, профсоюзного комитета и выносятся на обсуждение комиссии по распределению премий. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

12.2 Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий могут подводиться ежемесячно, ежеквартально, ежегодно.

12.3 На основании решения комиссии руководителем ДОУ издается приказ о премировании работника (работников), в котором указывается конкретный размер премии.

12.4 Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

13. Условия премирования

13.1 Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в ДОУ и зависит от стажа работы.

13.2 Каждый член коллектива представляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада за результат работы в ДОУ.

13.3 Основными показателями премирования являются:

Основные показатели премирования		
1	Чествование юбиляров: 55 лет 60 лет 65 лет 70 лет 75 лет	до 10000 руб.
2	За долголетний труд, стаж в системе образования : 25 лет 30 лет 35 лет 40 лет и более	до 50%
3	При награждении государственными и отраслевыми наградами, Почётными грамотами Правительства Республики Хакасия, администрации МО г.Саяногорск	до 50%
4	Премирование работников по итогам месяца, учебного года	до 100%
5	За высококачественную и продуктивную работу в течение учебного года	до 100%
6	За положительные результаты проверок образовательной организации органами государственного контроля (надзора)	до 10000 руб.
7	Благодарности и грамоты от администрации, от родителей (законных представителей)	до 1000 руб.

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Педагогические работники	1. Общие показатели уровня развития воспитанников ДООУ по результатам мониторинга реализации основной образовательной программы и адаптированной образовательной дошкольного образования. 2. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом. 3. Низкий уровень заболеваемости по сравнению с прошлым годом. 4. Организация предметно-развивающей среды. 5. Своевременное и качественное оформление документации (согласно номенклатуры дел по приказу) 6. Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб. 7. Подготовка к новому учебному году 8. Подготовка и проведение смотров, конкурсов, выставок, научно-практических конференций, мастер-классов и др. (российских, республиканских, городских и др.)
Зам.зав. по ВМР	1. Организация работы методического кабинета. 2. Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДООУ. 3. Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность 4. Высокий уровень контроля (мониторинг) воспитательно-образовательного процесса. 5. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДООУ (педагогический совет, Совет родителей и др.) 6. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДООУ 7. Поддержание благоприятного климата в коллективе. 8. Разнообразие форм альтернативного обучения 9. Документация методкабинета.
Обслуживающий персонал и УВР	1. Работа всех служб жизнеобеспечения ДООУ. 2. Проведение ремонтных работ, работа с ремонтными службами. 3. Энергосбережение 4. Отсутствие нарушений документооборота
	1. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов 2. Четкое ведение документации 3. Отсутствие нарушений по документообороту
	1. Отсутствие нарушений по документообороту 2. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок 3. Четкая работа с поставщиками по завозу продуктов питания
	Отсутствие нарушений: - исполнительная дисциплина, правила внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей; - требований по охране жизни и здоровья воспитанников; - требований по ОТ и ТБ, ППБ; - отсутствие нарушений по контролю комиссией ДООУ, Роспотребнадзора и другими контролирующими органами - отсутствие замечаний: санитарно-технического состояния помещения, участков и др.

14. Условия снижения размера премии:

- применение дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка;
- за нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- за неисполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации ДООУ;
- наличия претензий, обоснованных жалоб родителей;

- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально – технической базы;
- в случае роста детской заболеваемости детей;

14.1 Снижение размера премии осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание.

14.2 Удержание/лишение премии в течение длительного времени не допускается. Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

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

14.3 Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по ДООУ, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

14.4 Единовременное премирование производится на основании приказа по ДООУ, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

14.5 Депремирование или снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника осуществляется на основании приказа по ДООУ, в котором указываются причины депремирования или снижения размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника, и размер снижения премии.

15. Порядок и основания оказания материальной помощи

15.1 Выплата материальной помощи допускается при наличии экономии средств на оплату труда работников Детского сада по следующим основаниям:

1.	Потеря близких родственников (родители, брат, сестра, муж, жена, дети)
2.	Оказание помощи семье погибшего сотрудника МБДОУ
3.	Длительная болезнь или инвалидность сотрудника МБДОУ
4.	Длительная болезнь и дорогостоящее лечение близкого члена семьи
5.	При чрезвычайных ситуациях, нанесших ущерб имуществу сотрудника МБДОУ
6.	В связи с тяжелым материальным положением

15.2 Цель выплат материальной помощи – материальная поддержка остро нуждающихся работников, обеспечение социальных гарантий работников Детского сада.

15.3 Материальная помощь выделяется сотруднику 1 раза в год, в зависимости от причин оформления и достаточных средств ФОТ Детского сада;

15.4 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании:

- заявления работника;
- копии документов, подтверждающих основание выплаты материальной помощи;
- приказа заведующего детского сада.

15.5 Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определен в локальном нормативном акте

16. Заключительные положения

Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждается приказом руководителя.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Положению о системе оплаты труда работников базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №20 «Дельфин» муниципального образования г.Саяногорск

Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3600ПК-4,25
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3600;ПК-4,30
	2	3600;ПК-4,30
ПКГ должностей педагогических работников	1	8165;ПК-1.00-2,25
	2	8463;ПК-1.00-2,25
	3	8597;ПК-1.00-2,25
	4	8717; ПК-1.00-2,25
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	2971;ПК-3,23
	2	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3660;ПК-4,30
	2	3720; ПК-3,48
	3	4200;ПК-4,30
	4	
	5	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	4200; ПК-4,30
	2	
	3	
	4	
	5	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1	
	2	
	3	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	3660; ПК-4,30
	2	3565; ПК-4,30
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	3660; ПК-4,30
	2	3720; ПК-4,34
	3	
	4	
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих третьего уровня»	3	3180; ПК-3,4

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению об оплате труда работников МБДОУ детский сад №20«Дельфин»

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Образование»

1. Воспитатель
2. Педагог-психолог
3. Музыкальный руководитель
4. Социальный педагог
5. Инструктор по физической культуры
6. Учитель-логопед
7. Учитель-дефектолог

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Положению об оплате труда работников МБДОУ детский сад №20 «Дельфин»

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Стаж работы	Размеры выплат в процентах
От 5 до 10 лет	5%
От 10 до 20 лет	10%
Свыше 20 лет	15%

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Положению об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 20 «Дельфин»

Размер повышающего коэффициента к базовым окладам (должностным окладам)

ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаемых в зависимости от категории:

2,25 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

2,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию и молодых специалистов с высшим профессиональным образованием;- 2,15- для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование и молодых специалистов со средним профессиональным образованием;

2,10 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, без квалификационной категории;

2,0 - для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории;

Приложение №5
к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад №20 «Дельфин»

Стаж работы	Размер выплат, проценты
От 1 до 5 лет	До 5
От 5 до 10 лет	До 10
Свыше 10 лет	До 15