

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Детский сад «Туяна»**

ПРИНЯТО:  
на заседании  
педагогического совета  
Протокол  
№ 10 от 13.09.2020г

Утверждаю:  
Заведующий  
МБДОУ Детский сад «Туяна»  
*М.Д. Содномова*  
Приказ №9  
от 13.09.2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад «Туяна»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ детский сад «Туяна».

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Постановлением Правительства Республики Бурятия от 10 декабря 2014 г. N 620 «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников Республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из Республиканского бюджета», Приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.04.2015г. №972 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия», Постановления администрации МО «Бичурский район» от 11.05.2017г. №325 «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета», Приказа Министерства образования и науки Министерства образования Республики Бурятия от 18.04.2018г. №742 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования и науки Министерства образования Республики Бурятия», Постановления администрации МО «Бичурский район» от 27.09.2018г. №825 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных РУО МО «Бичурский район», иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат, утвержденным настоящим Положением об оплате труда.

1.4. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение

нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.1.1. Система оплаты труда работников МБДОУ детский сад «Туяна» (Учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашениями, с учетом мнения представительного органа работников, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации МО «Бичурский район», РУО МО «Бичурский район» настоящим Положением.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.3. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в приложении N 1 к настоящему Положению на основании Постановления администрации МО «Бичурский район» от 27.09.2018г. №825 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных РУО МО «Бичурский район».

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с Постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008г. №387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях», предусмотренным разделом 7 Положения.

2.5. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с Постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008г. №387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в

республиканских государственных учреждений», предусмотренным разделом 8 Положения.

2.6. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности образовательной организации.

2.7. Размер стимулирующей части педагогических работников ДОО устанавливается до 30% от фонда оплаты труда. Размер централизованного фонда стимулирования руководителя определяется ежемесячно в размере 3% от фонда оплаты труда ДОО.

### **3. Формирование фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.

3.2. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается заведующим детским садом, включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ДОО, его заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников ДОО устанавливается Постановлением администрации МО «Бичурский район» от 30.12.2016г. №670:

-для руководителя ДОО в кратности до 4, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 3

-для заместителей руководителя и главного бухгалтера ДОО в кратности до 3, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 2.5

3.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательных организаций, устанавливается приказом ДОО.

### **4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей.**

4.1. Заработная плата руководителя и его заместителей состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Должностные оклады руководителя и его заместителей устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Руководителю образовательной организации размер должностного оклада устанавливается ежегодно на 1 января нового учебного года приказом РУО МО «Бичурский район».

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников образовательной организации устанавливается РУО МО «Бичурский район» в кратности от 1 до 4 (в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 3).

4.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников возглавляемой им образовательной организации (до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$O = ЗП_{ср} \times N \times K$ , где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП ср - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

N - кратность (до 3), раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей

РУО МО «Бичурский район», в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом РУО МО «Бичурский район»;

К - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя образовательной организации, раз.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников Учреждения, за исключением руководителя и его заместителей, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

$$ЗП_{ср} = \frac{ФОТ}{\text{Числ.} \times n} \quad \text{где:}$$

ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников Учреждения, за исключением руководителя и его заместителей, рассчитанный без выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и других выплат компенсационного характера;

Числ. - средняя численность работников Учреждения (включая среднесписочную численность работников, среднюю численность внешних совместителей), за исключением руководителя и его заместителей, в среднем за год;

n - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю Учреждения.

4.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения образовательных организаций к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя образовательной организации.

Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителей образовательных организаций:

1 уровень - 1,2;

2 уровень - 1,1;

3 уровень - 0,9;

4 уровень - 0,7.

Приказом РУО МО «Бичурский район» определяется уровень оплаты труда руководителя Учреждения в соответствии с постановлением администрации МО «Бичурский район» от 25.09.2008 №595 «Об установлении критериев отнесения муниципальных учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя образовательного учреждения».

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в размере 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителям в соответствии с разделом 7 Положения.

4.7. Порядок определения фонда стимулирования педагогических работников, порядок определения размеров и условий выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения осуществляется на основании 4 к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения устанавливается приказом руководителя.

4.7.1. Работникам учреждения, имеющим почетные звания, приказом Учреждения в пределах фонда оплаты труда устанавливается повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

0,3 - "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации";

0,2 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации;

0,15 - почетные звания Республики Бурятия.

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

Заместителям руководителя, имеющим почетные звания, устанавливается повышающий коэффициент.

4.7.2. Руководителю ДОУ, имеющему квалификационную категорию устанавливается повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

0.3 - высшая квалификационная категория;

0.2 - первая квалификационная категория;

Руководителю, не имеющему квалификационную категорию и подтвердившему занимаемую должность, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за стаж работы в должности руководителя:

0.3 - стаж работы в должности руководителя свыше 5 лет;

0.2 - стаж работы в должности руководителя от 3 до 5 лет;

0.1 - стаж работы в должности руководителя от 1 до 3 лет;

Размер выплат руководителю ДОУ устанавливается приказом РУО МО «Бичурский район»

4.8. Выполнение руководителем дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению и по совместительству в отношении руководителя ДОУ принимается начальником Управления.

## **5. Условия оплаты труда педагогических работников образовательной организации**

5.1. Заработная плата педагогических работников ДОУ состоит из оклада по квалификационному уровню, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Размеры окладов установлены по профессиональным квалификационным группам должностей в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г №216н, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н приложение № 1 к настоящему Положению.

5.3. Педагогическим работникам ДОУ устанавливаются компенсационные выплаты, согласно постановления Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 года №387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях», предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.4. Педагогическим работникам ДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, согласно постановления Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 года №387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях», предусмотренные разделом 8 настоящего Положения и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Туяна», приложение №4.

## **6. Условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала образовательной организации.**

6.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала ДООУ состоит из оклада по квалификационному уровню, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Размеры окладов установлены по профессиональным квалификационным группам должностей в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г №247н, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г №248н в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

6.4. Работникам УВП и МОП ДООУ устанавливаются компенсационные выплаты, согласно постановления Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 года №387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях». Коэффициенты, предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

6.5. Работникам УВП и МОП ДООУ устанавливаются стимулирующие выплаты, согласно постановления Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 года №387 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях». Коэффициенты, предусмотрены разделом 8 настоящего Положения

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено действующим законодательством.

7.3. Работникам ДООУ производятся следующие выплаты компенсационного характера:

7.3.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.3.2. руководящим работникам и специалистам за работу в ДООУ, структурных подразделениях, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25 процентов к окладу;

7.3.3. за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

7.3.4. 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);

7.3.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

7.3.6. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты к заработной плате;

- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири.

- - процентные надбавки к заработной плате за работу в сельской местности.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3.7. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения устанавливается доплата по соглашению сторон.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

7.3.8. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 к настоящему Положению.

Таблица 1

| N | Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных                                                 | Доплата в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | 4%                                                                           |
| 2 | Работники МОП                                                                                                       | 4%                                                                           |
| 3 | Специалистам и руководящим работникам за работу в ОУ, расположенных в сельской местности                            | 25%                                                                          |
| 4 | За работу в ночное время                                                                                            | 35%                                                                          |

7.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **8. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

8.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (сложность и напряженность);
- выплаты за качество выполняемых работ (надбавки за квалификационную категорию);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (премии по итогам работы за год);
- персональный повышающий коэффициент.

8.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в локальном акте образовательной организации.

8.4. Работникам Учреждения устанавливается стимулирующая выплата. Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы определяются Положением об оплате труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются педагогическим работникам за стаж педагогической работы.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

8.5. Объем стимулирующих выплат устанавливается Учреждением самостоятельно за счет всех источников финансирования.

Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

8.6. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

8.7. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательной организации, при наличии профсоюзного органа его мнение должно учитываться при распределении стимулирующих выплат. Решение оформляется локальным актом Учреждения. Состав и порядок работы органа самоуправления Учреждения по распределению стимулирующих выплат устанавливается локальным актом образовательной организации.

8.8. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.9. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Таблица2

Виды и размеры коэффициентов стимулирующих выплат для работников ДООУ

| №    | Виды стимулирующих выплат                                                                                                                                                            | Применяемый коэффициент |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 1    | Выплаты за качество выполняемых работ:                                                                                                                                               |                         |
| 1.1. | Коэффициент квалификации Педагогическим работникам. Прошедшим аттестацию в соответствии с приказом министерства образования и науки Республики Бурятия от 09.09.2011 №1560/1         |                         |
|      | Высшая квалификационная категория                                                                                                                                                    | 0.4                     |
|      | Первая квалификационная категория                                                                                                                                                    | 0.2                     |
| 1.2. | Коэффициент почетного звания, педагогическим руководящим работникам за звание, в соответствии с Постановлением Правительства РБ от 30.07.2011 №352                                   |                         |
|      | Заслуженный работник РФ                                                                                                                                                              | 0.3                     |
|      | Почетный работник общего образования РФ, Отличник народного просвещения                                                                                                              | 0.2                     |
|      | Почетные звания РБ                                                                                                                                                                   | 0.15                    |
| 1.3. | Руководящим работникам, не имеющих квалификационную категорию и подтвердивших занимаемую должность в соответствии с приказом Министерства образования и науки РБ от 30.06.2015 №1539 |                         |

|   |                                                                                                                                                 |                                         |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|   | стаж работы в должности руководителя свыше 5 лет;                                                                                               | 0.3                                     |
|   | стаж работы в должности руководителя от 3 до 5 лет;                                                                                             | 0.2                                     |
|   | стаж работы в должности руководителя от 1 до 3 лет;                                                                                             | 0.1                                     |
| 2 | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы                                                                                            | До 1.0                                  |
|   | Коэффициент за сложность и напряженность работы                                                                                                 | До 1.0                                  |
| 3 | Коэффициент стажа работы, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет                                                                       |                                         |
|   | Применяется в зависимости от продолжительности их деятельности по профилю работы или от общего количества лет, проработавших в ОУ, в том числе: |                                         |
|   | От 3 до 8 лет                                                                                                                                   | 0.1                                     |
|   | От 8 до 13 лет                                                                                                                                  | 0.15                                    |
|   | От 13 до 18 лет                                                                                                                                 | 0.2                                     |
|   | От 18 до 23 лет                                                                                                                                 | 0.25                                    |
|   | Свыше 23 лет                                                                                                                                    | 0.3                                     |
| 4 | Премияльные выплаты по итогам работы                                                                                                            |                                         |
|   | Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) иные премиальные выплаты, установленные в локальном акте ДООУ)                      | Максимальным размером не ограничиваются |
| 5 | Коэффициент для молодых педагогов (до 30 лет) впервые поступившие на работу после окончания учебного заведения со стажем работы до 3 лет.       | 0,3                                     |

## 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание образовательной организации формируется за счет всех источников финансирования.

9.2. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с Положениями об оплате труда работников образовательных организаций.

9.3. В ДООУ введен суммированный учет в отношении отдельных категорий работников. К ним относятся сторожа, вахтеры и т.д. Введение суммированного учета позволяет корректировать продолжительность отработанного времени в рамках учетного периода (месяца, квартала, года), если оно отклоняется от установленной нормы, то есть переработка в одни дни компенсируется недоработкой в другие. Оплата рабочего времени при суммированном учете производится исходя из должностного оклада. Работник имеет право получить месячный оклад, если за месяц он отработал все смены, предусмотренные графиком. В ином случае ему выплачивается только часть оклада пропорционально отработанному времени.

9.4. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актом МО «Бичурский район».

9.5. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера.

9.6. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1 к  
**ПОЛОЖЕНИЮ**  
**Об оплате труда работников**  
**МБДОУ детский сад «Туяна»**

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ**  
**И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ РАЙОННОМУ**  
**УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ БИЧУРСКОГО РАЙОНА**

| Категория персонала                     | Наименование должностей                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Административно-управленческий персонал | Директор; заместители директора; заведующий; заместитель заведующего; главный бухгалтер.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Вспомогательный персонал                | Заведующий хозяйством; бухгалтер; системный администратор; делопроизводитель; библиотекарь; водитель автомобиля; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист; гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке белья; подсобный рабочий; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; кухонный работник; посудница; кладовщик; электрик; слесарь-сантехник; грузчик; плотник. |

**Приложение №2 к  
ПОЛОЖЕНИЮ  
Об оплате труда работников  
МБДОУ детский сад «Туяна»**

**Положение**  
о стимулировании и премировании руководителя  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад  
«Туяна»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя МБДОУ детский сад «Туяна», повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества оказания услуг в сфере образования.

1.2. Фонд стимулирования руководителя МБДОУ детский сад «Туяна» формируется в размере 3% от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений (за исключением средств целевого характера). Фонд стимулирования руководителя определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \frac{\text{ФОТо} \times \text{С}}{100}, \text{ тыс. руб., где:}$$

ФОТстр - фонд стимулирования руководителя, тыс. руб.;

ФОТо - фонд оплаты труда МБДОУ детский сад «Туяна», тыс. руб.;

С - доля фонда оплаты труда, установленная для определения размера фонда стимулирования руководителя.

Установленный фонд стимулирования руководителя (С) распределяется следующим образом:

- на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя - 100%, согласно Приказа Районного управления образования МО «Бичурский район» от 30.12.2014 г. № 271 "Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования «Бичурский район», Приказа Районного управления образования МО «Бичурский район» от 31.12.2014 г. № 273 "Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей муниципального образования «Бичурский район»

**2. Порядок стимулирования и премирования**

2.1. Размер стимулирования руководителя МБДОУ детский сад «Туяна» определяется решением Комиссии по установлению размера премирования и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Районному управлению образования МО «Бичурский район» (далее - Комиссия).

2.2. Руководитель предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю МБДОУ. Основными критериями для установления ежемесячных стимулирующих выплат являются критерии стимулирования руководителей.

2.3. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителя МБДОУ детский сад «Туяна» осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) Районным управлением образования с учетом мнения профсоюзной организации.

2.4. Руководитель МБДОУ имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.5. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола РУО издает приказ о поощрении руководителя МБДОУ детский сад «Туяна».

2.6. Осуществление стимулирующих выплат руководителю МБДОУ, в том числе за работу по внутреннему совместительству, производится по приказу Начальника Районного управления образования МО «Бичурский район». Выполнение руководителем дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с положением по оплате труда работников МБДОУ детский сад «Туяна». Решения о работе по совмещению в отношении руководителя МБДОУ детский сад «Туяна» принимаются Начальником РУО МО «Бичурский район».

2.7. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

2.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ детский сад «Туяна» по результатам деятельности не начисляются в случаях необеспечения:

- своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;
- соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, при наличии неустраненных нарушений в срок, установленный предписанием органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, за счет внутренних источников учреждения (фонда) либо за счет выделенных ему финансовых средств;
- начисления месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законодательством о минимальном размере оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку;
- иных условий, определяемых учредителем в установленном порядке.

2.9. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя МБДОУ детский сад «Туяна» могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ детский сад «Туяна», а также на премирование самого руководителя.

2.10. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.11. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на премирование по результатам деятельности руководителя за год. Руководителю устанавливается премия по итогам работы за год за качественный, добросовестный, эффективный труд при производстве оценки выполнения следующих показателей премирования:

- соблюдение руководителем условий трудового договора;
- отсутствие тяжелых несчастных случаев;
- соблюдение финансовой дисциплины и установленного предельного лимита фонда оплаты труда;
- своевременное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности;
- организация эффективного контроля за содержанием, обслуживанием и выполнением ремонтных работ зданий, используемых МБДОУ детский сад «Туяна».

2.12. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда МБДОУ детский сад «Туяна», устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине в рублях. Максимальными размерами не ограничиваются.

2.13. Размер премирования руководителя МБДОУ детский сад «Туяна» определяется решением Комиссии. Решение Комиссии оформляется локальным актом Управления.

2.14. Комиссия принимает решение о премировании и размере премиальных выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Управление издает приказ о премировании руководителя МБДОУ.

2.15. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств Управление вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив руководителя МБДОУ об этом в установленном законодательством порядке.

2.16. При превышении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников МБДОУ детский сад «Туяна» Управление вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив руководителя об этом в установленном законодательством порядке

**Приложение №3 к  
ПОЛОЖЕНИЮ  
Об оплате труда работников  
МБДОУ детский сад «Туяна»**

**Положение**

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад  
«Туяна»

**1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Туяна» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с положением « Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Республики Бурятия, Постановлением Правительства РБ № 438 от 26.12.2007года, Постановлением Правительства РБ № 289 от 18.09.2007года, Постановлением Правительства РБ № 334 от 06.07.2007 « О поэтапном переходе в 2007 - 2009гг. на новую систему оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в РБ», в целях совершенствования организации заработной платы педагогических работников и усиления материальной заинтересованности педагогических работников МБДОУ детский сад «Туяна» в улучшении качества воспитательно - образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Туяна» (далее по тексту МБДОУ детский сад «Туяна»), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, с председателем Управляющего совета ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- выплаты за качество выполняемых работ (надбавки за квалификационную категорию);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

1.4. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая часть в размере до 30%.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников МБДОУ д/с «Туяна» в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию педагогических работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям педагогических работников дошкольного учреждения, включая

совместителей, также младших воспитателей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

1.8. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## **2. Виды стимулирующих выплат:**

2.1. В детском саду применяются следующие виды стимулирующих выплат:

2.1.1 Постоянные стимулирующие выплаты:

- Выплата за стаж непрерывной работы
- Выплата за наличие квалификационной категории
- Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания
- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (сложность и напряженность);
- Персональный повышающий коэффициент.

2.1.2. Стимулирующие выплаты: выплаты по критериям качества и результативности работы, устанавливаются и выплачиваются ежемесячно. Размер и порядок установления стимулирующих выплат по критериям устанавливается ДООУ на основании решения комиссии в пределах фонда оплаты труда;

- стимулирующие выплаты, осуществляемые за счет сложившейся экономии в пределах фонда оплаты труда по итогам работы за отчетный период (год).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности и работе по совместительству дифференцированно.

Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время. Размеры выплат могут оцениваться в абсолютном денежном выражении.

2.2. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда детского сада. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников.

## **3. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.**

3.1. Оценка качества выполняемых работ педагогическими работниками производится по балльной системе.

На основании оценочных листов ежемесячно до 20 числа текущего месяца Комиссия по стимулирующим выплатам высчитывает количество набранных баллов каждым педагогическим работником в отдельности и общее количество набранных баллов.

Сумма стимулирующей части фонда оплаты труда за месяц начисляется: педагогическому персоналу 90 %, младшим воспитателям 10 %.

3.2. Расчет плановой стоимости одного балла для педагогических работников производится математическим путем:

Сумма стимулирующего фонда, направляемая на ежемесячные выплаты за интенсивность, результативность и качества труда педагогических работников, за вычетом постоянных стимулирующих выплат и разовых стимулирующих премиальных выплат для педагогических работников делится на общее количество итоговых баллов.

По итогам данного расчета устанавливается стоимость одного балла.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1*1 + N2*7 + N3*6)$ , где

S - стоимость одного балла;

ФОТ ст - сумма от стимулирующей части фонда оплаты труда;

N1, N2, N3- количество итоговых баллов умножается на количество педагогов;

3.3. Исходя из количества набранных баллов, производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество набранных баллов в оценочном листе.

3.4. Для установления педагогическим работникам и младшим воспитателям выплат стимулирующего характера проводится заседание Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.5. Основными задачами Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера являются:

- оценка результатов деятельности педагогических работников и младших воспитателей МБДОУ д/с «Туяна» в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.6. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается педагогическим работникам по результатам работы за (месяц, квартал, полугодие, год) по показателям и критериям эффективности деятельности.

Надбавка устанавливается работникам, указанным в п.3.5., при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

3.7. Деятельность педагогических работников оценивается по достижению следующих значений суммарных показателей эффективности:

- 80-100% (высокоэффективный)
- 60-79% (эффективный)
- 40-59% (развивающийся)
- 0-39% (неэффективный)

3.8. На заседании принимается решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.9. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ д/с «Туяна» и аналитическую информацию о показателях деятельности пед.работников и младших воспитателей, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.10. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ д/с «Туяна» в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.11. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат пед.работникам и младшим воспитателям МБДОУ д/с «Туяна» осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

#### **4. Порядок и условия премирования**

4.1. Приказом заведующей могут выплачиваться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

4.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом заведующей. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах и максимальным размером не ограничиваются.

4.3. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

4.3.1. За достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- проявление самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

4.3.2. Премия к профессиональному празднику; при награждении работника отраслевыми наградами; выплаты к юбилейным датам ко дню рождения (50, 55 лет со дня рождения).

4.3.3. Премия по итогам работы за определенный период времени.

4.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.5. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

4.6. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

## **5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).**

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия педагогического работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ детский сад «Туяна», наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического, противопожарного режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным экономистом Централизованной бухгалтерии.

6.2. В отдельных случаях заведующий МБДОУ детский сад «Туяна» имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

6.3. Заведующий детского сада, на основании данного Положения направляет в Централизованную бухгалтерию приказ для начисления стимулирующих выплат в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущем месяце.