

Общее собрание работников  
МБДОУ НГО «Детский сад № 16  
«Светлячок»

Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение  
Новолялинского городского округа  
«Детский сад № 16  
«Светлячок»

Председатель  Н.В.Чалкова

Протокол № 03 от 28.05.2018 г.

Заведующий  А.Ю.Бондаренко

Приказ № 03-02 от 01.06.2018 г.



**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**МБДОУ НГО**  
**«Детский сад № 16 «Светлячок»**

п. Лобва

## Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МБДОУ НГО "Детский сад № 16 "Светлячок" (далее Учреждение), в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Новолялинского городского округа.

1.2. Заработная плата работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда устанавливается на основе настоящего Положения коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения председателя общего собрания работников.

1.3. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Свердловской области и бюджета Новолялинского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и объема субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим по согласованию с Управлением образованием Новолялинского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образованием Новолялинского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России, в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения председателя общего собрания работников.

2.2. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Заведующий Учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которым определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников Управления образованием Новолялинского городского округа) осуществляется с учетом мнения председателя общего собрания работников при условии, что педагогические работники, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников**

3.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.5. Размер оклада, ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам Учреждения, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в сельской местности. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада, ставки заработной платы за работу в Учреждении, расположенных в сельской местности, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим 1 квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

3.7. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год,

производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 3.6 настоящего Положения.

3.8. В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, предусмотренных пунктами 3.5, 3.6 настоящего Положения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

3.10. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.12. Размеры окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 2, 3 и 4 к настоящему Положению.

3.13. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.14. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008

№ 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.15. Размеры окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

3.16. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников (далее - медицинские работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» в приложении № 6 к настоящему Положению.

3.17. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

3.18. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 7 к настоящему Положению.

3.19. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

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

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Новолялинского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием

Новолялинского городского округа, утвержденного постановлением Управления образованием Новолялинского городского округа от 26.10.2015 № 33.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Управлением образованием Новолялинского городского округа исходя из особенностей типов и видов учреждений в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается Управлением образованием Новолялинского городского округа исходя из особенностей типов и видов учреждений в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) формируемых

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.5. При установлении должностных окладов руководителю Учреждения предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образованием Новолялинского городского округа.

4.6. Должностные оклады заместителя руководителя Учреждения устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, установленного в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 4.5 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителя руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

4.7. Руководителю, заместителю руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов

«Народный» или «Заслуженный», за звание «Отличник народного просвещения» устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей - Управлением образованием Новолялинского городского округа;

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

4.8. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, на основании Положения о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Новолялинского городского округа, утвержденного постановлением Управления образованием Новолялинского городского округа от 30.12.2013 года № 64 (далее - Положение о стимулировании руководителей образовательных организаций).

4.9. Заместителю руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителю руководителя Учреждения принимается руководителем Учреждения.

## **Глава 5. Компенсационные выплаты**

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

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) 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).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

5.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Работникам Учреждения (кроме руководителя и его заместителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

1) 15 процентов - за работу в Учреждении, имеющих отдельные группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы, где количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности воспитанников групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется заведующим Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с председателем общего собрания работников;

2) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей-инвалидов на дому.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется заведующим Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками, с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, по согласованию с председателем общего собрания работников.

5.10. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения с учетом мнения председателем общего собрания работников.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.11. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.12. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5.13. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.14. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовым договором с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда

работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждением норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

6.7. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам (кроме руководителей), имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовым договором с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования и в Учреждении.

6.9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

6.10. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.12. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего Учреждения применяется единовременное премирование работников:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

- 4) в связи с празднованием Дня воспитателя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Учреждения, принятым заведующим с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения председателя общего собрания работников.

6.13. Заведующий Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым заведующим с учетом мнения председателя общего собрания работников или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ НГО  
"Детский сад № 16 "Светлячок"

Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер оклада, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12588,0
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	13434,0
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель – дефектолог; учитель-логопед (логопед)	14460,0

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя	5725,2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5952

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед Специалист по охране труда	8136

**Профессиональная квалификационная группа  
Должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8136

### Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТС: кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	6448
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды;	7420
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	повар	8528
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	8015

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских работников**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	7375

**Перечень  
основного персонала образовательных учреждений**

Виды учреждений	Наименование должностей
дошкольное образовательное учреждение	воспитатель

**Положение**  
**о стимулирующих, премиальных выплатах**  
**и материальной помощи педагогическим**  
**работникам**  
**МБДОУ НГО**  
**«Детский сад № 16 «Светлячок»**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о стимулирующих, премиальных выплатах и материальной помощи работникам МБДОУ НГО "Детский сад № 16 "Светлячок" (далее - Учреждение) вводится в целях материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования, высоких результатов работы, авторитета и имиджа Учреждения в сфере образования и в целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива.

1.2. Настоящее Положение определяет размер выплат стимулирующего характера с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

### **В ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, единовременное премирование и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашением 10) настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок.

2.4. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок.

2.5. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- 7) за нарушение Устава Учреждения;
- 8) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

3) за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда и технике безопасности;

4) за нарушение трудовой, служебной, исполнительской дисциплины.

2.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в Учреждении.

2.7. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.8. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.9. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам осуществляются за счет субсидии (стимулирующей части) фонда оплаты труда педагогическим работникам Учреждения.

2.10. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующий Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Заведующий вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства высвободившиеся в результате оптимизации штата Учреждения.

2.12. Распределение фонда стимулирующей части производится по результатам работы за месяц, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника за отчетный период (месяц, квартал).

2.13. Размер стимулирующих выплат определяется Советом ДООУ, в который входят представители всех субъектов образовательного процесса.

2.14. Не менее чем за 2 недели до заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, педагогические работники передают отчет о результатах педагогической деятельности за отчетный период председателю. Решение принимается простым большинством голосов, при наличии на заседании не менее 2/3 его членов.

2.15. До 23 числа каждого месяца комиссия по распределению стимулирующих выплат проводит заседание, на котором определяется сумма в денежном эквиваленте по результатам работы каждого работника, исходя из критериев, указанных в настоящем Положении.

2.16. Заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется протоколом, который передается заведующему.

2.17. На основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат заведующий принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения.

Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов.

2.18. С учетом протокола, предоставленного комиссией по распределению стимулирующих выплат, заведующий издает приказ о конкретном размере стимулирующих выплат для каждого работника.

### 3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

Коэффициент	Показатель эффективности	Сумма	Основание	Сам ооценка	Оценка комиссии
Коэффициент профессионального роста педагога	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ, района, РМО	До 1000			
	Участие в мониторинговых процедурах (жюри, в комиссиях по аттестации, эксперты)	До 1000			
	Показ мастер-класса, выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях;	До 1500			
	Работа в творческих, рабочих группах ( 1 заседание)	250			
	Ведение документации по общественному управлению Учреждением (протоколы педагогических советов, совещаний)	500			
	Ведение личной странички на сайте учреждения	До 500			
	Ведение сайта учреждения	1000			
	Взаимодействие с педагогами ( разработка и проведение консультаций, мастер класса, семинара, практикума)	До 1000			
	Самообразование по итогам уч. года (май)	До 1000			
	Руководство кружковой работой (при наличии перспективного плана, конспекта занятий, учёта посещаемости).	1600			
Коэффициент за работу в инновационном режиме	Ведение инновационных технологий (использование новейших ИКТ с приложением плана работы)	До 2000			
	Разработка и реализация муниципальных и областных проектов( Ветеран, родники, эко – колобок, Я – исследователь), по реализации проекта	1000			
	Разработка и внедрение авторских образовательных и воспитательных программ, при наличии	1500			

	Развитие предметно – пространственной среды группы, территории ДООУ для развития детей (игры, участки, методические разработки)		До 5000			
	Организация работы с родителями (воспитательно-образовательная, развитие предметно-пространственной среды)		До 5000			
	Посещаемость ДООУ воспитанниками, не менее 75%, отсутствие задолженности по род. плате		300			
	Интенсивность работы (подготовка к школе)		1500			
	Организация мероприятий по снижению заболеваемости, использование здоровьесберегающих программ и технологий (проект, план работы на год, отчет )		До 1000			
Коэффициент профессионального мастерства на различных уровнях	Организация работы с родителями по участию воспитанников в конкурсах		До 1000			
	Подготовка воспитанников педагогом к конкурсу		До 1000			
	Победа воспитанников в муниципальных и областных конкурсах		До 1000			
	Оценивается уровень конкурса и результативность	Участие педагога в муниципальных и областных	От 100 до 3000			
		Победа педагога в муниципальных и областных	До 5000			
Коэффициент оценки качества работы	Организация образовательного пространства в области «Безопасность» (отчет о проведении тематической недели, уголок безопасности)		От 400 - 800			
	За стаж педагогической работы					
	От 3-5 лет		200			
	От 5 -10 лет		400			
	От 10-20 лет		600			
Свыше 20 лет		800				

### 3.2. Старший воспитатель

Наименование стимулирующей выплаты	Сумма (руб)	Основание	Само оценка	Оценка комиссии
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга воспитательно-образовательного процесса)	500			
Ведение сайта учреждения ( публикация информации о деятельности ДОУ)	2000			
Работа в творческой группе	До 1000			
Показ мастер-класса, выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях;	До 1500			
Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	До 1000			
Разработка стратегических документов (Локально – нормативные документы ДОУ)	До 2000			
Руководство обобщением опыта работы педагогов ДОУ	До 500			
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ – аттестационная комиссия, педагогический совет	До 2000			
Инициатива и реализация творческих идей по развитию ДОУ	До 500			
Исполнительная дисциплина и своевременность и качество оформления и представления отчетной документации	500			
Разработка методической документации (основная образовательная программа ДО, годовой план образовательной деятельности, программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и др.	До 2000			
Освоение и внедрение программ нового поколения в рамках внедрения ФГОС	1000			
Участие в муниципальных и областных конкурсах	До 3000			
Координация работы педагогов по вопросам участия в конкурсах	До 500			
Эффективная работа по организации и аттестации пед.работников	До 2000			
Организация образовательного пространства в области «Безопасность» (отчет о проведении тематической недели)	От 400 -800			
За стаж педагогической работы				
От 3-5 лет	200			
От 5 -10 лет	400			
От 10-20 лет	600			
Свыше 20 лет	800			

3.3. За интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, ежемесячно, за фактически отработанное время:

3.3.1. Педагогическим работникам, имеющим высшее педагогическое образование – 10 % должностного оклада.

3.3.2. Педагогическим работникам, ответственным за разработку и внедрение в педагогический процесс Учреждения инновационных идей, новых педагогических технологий, при наличии проекта, программы, методических разработок до 5000 рублей.

3.3.3. За ведение и реализацию работы базовой площадки до 5000 рублей.

3.4. За успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками, инициативу творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда до 15000 рублей.

3.5. За выполнение особо важных(сложных) работ на срок их проведения - за подготовку организационной документации к началу учебного года педагогическим работникам до 15000 рублей.

3.6. За эффективное проведение оздоровительной работы в целях снижения заболеваемости воспитанников до 5000 рублей.

#### **4. УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОГО ПРЕМИРОВАНИЯ**

4.1. В целях социальной защищенности работников Учреждения, поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего учреждением, с учетом мнения председателя общего собрания работников применяется единовременное премирование работников учреждения:

№	Вид премирования	Сумма, руб.
1	При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	До 2000
2	При награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 г. № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»	До 2000
3	При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области	До 2000
4	В связи с празднованием Дня работника дошкольного образования, к новому году, к 23 февраля, к 8 марта.	До 3000
5	По итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)	До 5000
6	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (55 лет - женщины, 60 лет - мужчины)	До 3000
7	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	До 3000

8	За личный вклад в оснащение воспитательно – образовательной деятельности	До 5000
---	--	---------

## **5. УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

5.1. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работников.

№ п/п	Показатели	Размер (руб.)
1	В связи с рождением ребёнка	До 2000
2	В случае смерти близких родственников супруг (супруга), родители, дети	до 2000
3	При несчастных случаях	до 1000
4	В случае гибели имущества работника	до 1000
5	В случае длительной нетрудоспособности более 3-х месяцев или заболевания, потребовавшее хирургического вмешательства	до 2000

## **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**Положение**  
**О стимулирующих, премиальных**  
**выплатах и материальной помощи**  
**непедагогическим работникам**  
**МБДОУ НГО**  
**«Детский сад № 16 «Светлячок»**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о стимулирующих, премиальных выплатах и материальной помощи работникам МБДОУ НГО "Детский сад № 16 "Светлячок" (далее - Учреждение) вводится в целях материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования, высоких результатов работы, авторитета и имиджа Учреждения в сфере образования и в целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива.

1.2. Настоящее Положение определяет размер выплат стимулирующего характера с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

## **2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, единовременное премирование и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок.

2.4. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок.

2.5. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда и технике безопасности;

- за нарушение трудовой, служебной, исполнительской дисциплины.

2.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в Учреждении.

2.7. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.8. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.9. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются за счет субсидии (стимулирующей части) фонда оплаты труда Учреждения.

2.10. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующий Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Заведующий вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства высвободившиеся в результате оптимизации штата Учреждения.

2.12. Распределение фонда стимулирующей части производится по результатам работы за месяц, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника за отчетный период (месяц, квартал).

2.13. Размер стимулирующих выплат определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат, в который входят представители всех субъектов образовательного процесса.

2.14. Не менее чем за 2 недели до заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, работники передают отчет о результатах педагогической деятельности за отчетный период председателю комиссии. Решение принимается простым большинством голосов, при наличии на заседании не менее 2/3 его членов.

2.15. До 23 числа каждого месяца комиссия проводит заседание, на котором определяется сумма в денежном эквиваленте по результатам работы каждого работника, исходя из критериев, указанных в настоящем Положении.

2.16. Заседание комиссии оформляется протоколом, который передается заведующему.

2.17. На основании протокола комиссии заведующий принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов.

2.18. С учетом протокола, предоставленного комиссии, заведующий издает приказ о конкретном размере стимулирующих выплат для каждого работника.

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

### 3.1. Обслуживающий персонал (помощник воспитателя, младший воспитатель)

Наименование стимулирующей выплаты		Сумма (руб)	Качественный показатель ( по факту)
Качественное содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, ( по результатам проверки комиссии ДОУ)		До 1000	
Результаты внутреннего контроля организации питания по принципам ХАССП		До 500	
Отсутствие отрицательных результатов анализов СЭС		1000	
Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий		До 2000	
Участие в общих мероприятиях ДОУ (благоустройство территории, озеленении участков, развлечения, праздники)		До 2500	
Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время		До 2000	
Оперативность выполнения заданий, не входящих в должностную инструкцию		До 3000	
Стаж работы	от 5 до 10 лет	200	
	от 10 до 20 лет	400	
	более 20 лет	600	

### 3.2. Обслуживающий персонал (документовед)

Наименование стимулирующей выплаты		Сумма (руб)	Качественный показатель ( по факту)
Качественное ведение делопроизводства в соответствии с номенклатурой		500	
Своевременное ведение реестра на возврат родительской платы		500	
Оперативность выполнения заданий, не входящих в должностную инструкцию		До 3000	
Своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство, составление описи дела, передаваемых на хранение в архив		До 2000	
Своевременное размещение котировочных заявок, без нарушений заключение мун. контрактов и подача сведений		До 4000	
Оперативность выполнения заданий, не входящих в должностную инструкцию		До 3000	

Стаж работы	от 5 до 10 лет	200	
	от 10 до 20 лет	400	
	более 20 лет	600	

### 3.3. Обслуживающий персонал (специалист по ОТ)

Наименование стимулирующей выплаты	Сумма (руб)	Качественный показатель (по факту)	
Качественное содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями СанПиНа, ( работа в комиссии ДОУ)	500		
Качественное ведение делопроизводства в соответствии с номенклатурой	500		
Отсутствие несчастных случаев с работниками и воспитанниками	До 500		
Участие в деятельности Совета ДОУ	До 1000		
Систематический контроль соблюдения всеми сотрудниками и воспитанниками требований и инструкций по охране труда	До 2000		
Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий	До 2000		
Участие в общих мероприятиях ДОУ (благоустройство территории, озеленении участков, развлечения, праздники)	До 1500		
Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время	До 1000		
Оперативность выполнения заданий, не входящих в должностную инструкцию	До 3000		
Стаж работы	от 5 до 10 лет	200	
	от 10 до 20 лет	400	
	более 20 лет	600	

3.4. За интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, ежемесячно, за фактически отработанное время:

3.4.1. За своевременную и качественную подготовку отчетов, документов по ведению муниципальных закупок, за работу по оформлению конкурсной, аукционной документации - до 5000 рублей ответственному работнику Учреждения.

3.4.2. За оперативность и качество результата труда, высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя Учреждения, своевременное и качественное предоставление информационного и аналитического материала до 5000 рублей ответственному работнику Учреждения.

3.4.3. За работу по размещению информации о деятельности учреждения, предоставления информационного и аналитического материала, подготовку отчетов по Муниципальному заданию и размещению их с сети Интернет и на официальном сайте Учреждения до 3000 рублей, ответственному работнику.

3.4.4. За своевременное и качественное предоставление информационного, аналитического материала, подготовку отчетов о деятельности учреждения на сайте ГМУ до 2000 рублей, ответственному работнику Учреждения.

3.5. За участие в подготовке и проведении в ДОО открытых районных и окружных мероприятий до 5000 рублей.

3.6. За подготовку ДОО к новому учебному году

#### **4. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

4.1. В целях социальной защищенности работников Учреждения, поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего учреждением, с учетом мнения председателя общего собрания работников применяется единовременное премирование:

№	Вид премирования	Сумма, руб.
1	При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	До 2000
2	При награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 г. № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»	До 2000
3	При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области	До 2000
4	В связи с празднованием Дня работника дошкольного образования, к новому году, к 23 февраля, к 8 марта.	До 3000
5	По итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)	До 5000
6	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (55 лет - женщины, 60 лет - мужчины)	До 3000
7	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	До 3000
8	За личный вклад в оснащение воспитательно-образовательной деятельности	До 3000

#### **5. УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

5.1. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работников.

№	Показатели	Условия выплаты	Размер (руб.)
1	В связи с рождением ребенка	Свидетельство о рождении	до 2000

2	В случае смерти близких родственников	Супруг (супруга), родители, дети (свидетельство о смерти)	до 2000
3	При несчастных случаях	Аварии , травмы	до 1000
4	В случае гибели имущества работника	Вследствие пожара, либо иных непредвиденных обстоятельствах	до 1000
5	В случае длительной болезни работника	Более 3-х месяцев или заболевание, потребовавшее хирургического вмешательства	до 1000

## **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**Положение**  
**о стимулирующих, премиальных**  
**выплатах и материальной помощи**  
**обслуживающему персоналу**  
**МБДОУ НГО**  
**«Детский сад № 16 «Светлячок»**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Положение о стимулирующих, премиальных выплатах и материальной помощи работникам МБДОУ НГО "Детский сад № 16 "Светлячок" (далее - Учреждение) вводится в целях материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования, высоких результатов работы, авторитета и имиджа Учреждения в сфере образования и в целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива.

Настоящее Положение определяет размер выплат стимулирующего характера с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

## **2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, единовременное премирование и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашением и настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок.

Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда и технике безопасности;

- за нарушение трудовой, служебной, исполнительской дисциплины.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в Учреждении.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты работникам осуществляются за счет субсидии (стимулирующей части) фонда оплаты труда Учреждения.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующий Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Заведующий вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства высвободившиеся в результате оптимизации штата Учреждения.

Распределение фонда стимулирующей части производится по результатам работы за месяц, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника за отчетный период (месяц, квартал).

Размер стимулирующих выплат определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат, в который входят представители всех субъектов образовательного процесса.

Не менее чем за 2 недели до заседания комиссии, работники передают отчет о результатах деятельности за отчетный период председателю комиссии. Решение принимается простым большинством голосов, при наличии на заседании не менее 2/3 его членов.

До 23 числа каждого месяца комиссия проводит заседание, на котором определяется сумма в денежном эквиваленте по результатам работы каждого работника, исходя из критериев, указанных в настоящем Положении.

Заседание комиссии оформляется протоколом, который передается заведующему.

На основании протокола комиссии заведующий принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов.

С учетом протокола, предоставленного комиссией, заведующий издает

приказ о конкретном размере стимулирующих выплат для каждого работника.

### 3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

#### 3.1. Повар, кухонный рабочий

Наименование стимулирующей выплаты		Сумма (руб)	Качественный показатель ( по факту)
Качественное содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями СанПиНа, ( по результатам проверки комиссии ДОУ)		1000	
Отсутствие отрицательных результатов анализов санитарно-эпидемиологических служб		500	
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил пожарной и электробезопасности, требований по ОТ		500	
Результаты внутреннего контроля организации питания по принципам ХАССП		500	
Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий		До 2000	
Оперативность выполнения заданий, не входящих в должностную инструкцию		До 3000	
Участие в общих мероприятиях ДОУ (благоустройство территории, озеленении участков, развлечения, праздники)		До 2000	
Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время		До 1000	
Стаж работы	от 5 до 10 лет	200	
	от 10 до 20 лет	400	
	более 20 лет	600	

#### 3.2. Кладовщик

Наименование стимулирующей выплаты		Сумма (руб)	Качественный показатель ( по факту)
Качественное содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями СанПиНа, ( работа в комиссии ДОУ)		1000	
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил пожарной и электробезопасности, требований по ОТ		500	
Отсутствие замечаний контролирующих или надзорных органов, со стороны руководства, участников образовательного процесса		До 1000	
Отсутствие замечаний и нарушений в ходе		До 2000	

инвентаризации			
Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов , исполнительская дисциплина		До 1000	
Участие в общих мероприятиях ДООУ (благоустройство территории, озеленении участков, развлечения, праздники)		До 2000	
Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время		До 1000	
Своевременное размещение котировочных заявок, без нарушений заключение мун. контрактов и подача сведений		До 2000	
Стаж работы	от 5 до 10 лет	200	
	от 10 до 20 лет	400	
	более 20 лет	600	

### 3.3. Заведующий хозяйством

Наименование стимулирующей выплаты	Сумма (руб)	Качественный показатель ( по факту)	
Качественное содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями СанПиНа, ( работа в комиссии)	1000		
Участие в деятельности Совета ДООУ	500		
Отсутствие замечаний контролирующих или надзорных органов, со стороны руководства, участников образовательного процесса	До 1000		
Отсутствие замечаний и нарушений в ходе инвентаризации	До 2000		
Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов , исполнительская дисциплина	До 3000		
Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий	До 3000		
Участие в общих мероприятиях ДООУ (благоустройство территории, озеленении участков, развлечения, праздники)	До 5000		
Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время	До 5000		
Своевременное размещение котировочных заявок, без нарушений заключение мун. контрактов и подача сведений	До 3000		
Стаж работы	от 5 до 10 лет	200	
	от 10 до 20 лет	400	

	более 20 лет	600	
--	--------------	-----	--

### 3.4. Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша

Качественное содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями СанПиНа		500	
Экономия моющих средств, воды, электроэнергии		500	
Отсутствие отрицательных результатов анализов СЭС		500	
Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий		До 2000	
Оперативность выполнения заданий, не входящих в должностную инструкцию		До 3000	
Участие в общих мероприятиях ДОУ (благоустройство территории, озеленении участков)		До 2000	
Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время		До 1000	
Стаж работы	от 5 до 10 лет	200	
	от 10 до 20 лет	400	
	более 20 лет	600	

### 3.5. Медицинская сестра диетическая

Наименование стимулирующей выплаты		Сумма (руб)	Качественный показатель (по факту)
Отсутствие отрицательных результатов анализов санитарно-эпидемиологических служб		500	
Результаты внутреннего контроля организации питания по принципам ХАССП		500	
Выполнение норм питания воспитанников		1000	
Оперативность выполнения заданий, не входящих в должностную инструкцию		До 3000	
Стаж работы	от 5 до 10 лет	200	
	от 10 до 20 лет	400	
	более 20 лет	600	

### 3.6. Уборщик служебных помещений

Наименование стимулирующей выплаты		Сумма (руб)	Качественный показатель ( по факту)
Качественное содержание помещений детского сада в соответствии с требованиями СанПиНа		1000	
Экономия моющих средств, воды, электроэнергии		500	
Отсутствие отрицательных результатов анализов СЭС		500	
Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий		До 2000	
Оперативность выполнения заданий, не входящих в должностную инструкцию		До 3000	
Участие в общих мероприятиях ДОУ (благоустройство территории, озеленении участков)		До 3000	
Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время		До 2000	
Стаж работы	от 5 до 10 лет	200	
	от 10 до 20 лет	400	
	более 20 лет	600	

### 3.7. Рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик территории, сторож

Наименование стимулирующей выплаты		Сумма (руб)	Качественный показатель ( по факту)
Увеличение объема работы в период сезонности		До 3000	
Качественное и оперативное выполнение работы по устранению неполадок в учреждении		До 3000	
Оперативность выполнения заданий, не входящих в должностную инструкцию		До 5000	
Участие в общих мероприятиях ДОУ (благоустройство территории, озеленении участков)		До 5000	
Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время		До 3000	
Стаж работы	от 5 до 10 лет	200	
	от 10 до 20 лет	400	
	более 20 лет	600	

3.8. За интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ - до 5000 рублей.

3.9. За своевременную и качественную подготовку отчетов, документов по ведению муниципальных закупок, за работу по оформлению конкурсной, аукционной документации - до 5000 рублей ответственному работнику Учреждения.

3.10. За оперативность и качество результата труда, высокое качество организационно - технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя Учреждения, своевременное и качественное предоставление информационного и аналитического материала до 3000 рублей.

3.11. За работу по размещению информации о деятельности учреждения, предоставления информационного и аналитического материала, подготовку отчетов по Муниципальному заданию и размещению их с сети Интернет и на официальном сайте Учреждения до 5000 рублей, ответственному работнику.

3.12. За своевременное и качественное предоставление информационного, аналитического материала, подготовку отчетов о деятельности учреждения на сайте ГМУ до 2000 рублей, ответственному работнику Учреждения.

3.13. За участие в подготовке и проведении в ДОУ открытых районных и окружных мероприятий до 5000 рублей.

3.14. За подготовку ДОУ к новому учебному году, до 10000 рублей.

#### **4. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

4.1. В целях социальной защищенности работников Учреждения, поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего учреждением, с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

№	Вид премирования	Сумма, руб.
1	При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	До 2000
2	При награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 г. № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»	До 2000
3	При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области	До 2000
4	В связи с празднованием Дня работника дошкольного образования, к новому году, к 23 февраля, к 8 марта.	До 3000
5	По итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год)	До 5000
6	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (55	До 3000

	лет - женщины, 60 лет - мужчины)	
7	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	До 3000
8	За личный вклад в оснащение воспитательно-образовательной деятельности	До 3000

## **5. УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

5.1. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работников.

№ п/п	Показатели	Условия выплаты	Размер (руб.)
1	В связи с рождением ребёнка	Свидетельство о рождении	до 2000
2	В случае смерти близких родственников	Супруг (супруга), родители, дети (свидетельство о смерти)	до 2000
3	При несчастных случаях	Аварии , травмы	до 1000
4	В случае гибели имущества работника	Вследствие пожара, либо иных непредвиденных обстоятельствах	до 1000
5	В случае длительной болезни работника	Более 3-х месяцев или заболевание, потребовавшее хирургического вмешательства	до 1000

## **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового.

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**Положение**  
**о компенсационных выплатах**  
**работникам**  
**МБДОУ НГО**  
**«Детский сад № 16 «Светлячок»**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о компенсационных выплатах работникам МБДОУ НГО "Детский сад № 16 "Светлячок" (далее - Учреждение) вводится в целях совершенствования условий оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение определяет размеры и условия их осуществления и является основанием для принятия решения.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании работников и утверждения заведующим.

## **2. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

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

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

11) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

12) 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).

13) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в денежном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

2.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.6. По результатам проведенной СОУТ работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, условиями труда, выплачивается до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.7. Компенсационные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными условиями труда.

2.8. Выплаты работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

1) 15 процентов - за работу в Учреждении, имеющих отдельные группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы, где количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности воспитанников групп.

9) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей-инвалидов на дому.

### РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

Должность	Основания для выплат	Доплата к должностному окладу
помощник воспитателя; младший воспитатель	результаты СОУТ	8%
повар	результаты СОУТ	8%
кухонный работник	результаты СОУТ	8%
уборщик территории	результаты СОУТ	8%
машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	результаты СОУТ	8%
сторож	работа в ночное время	до 35%
воспитатель; помощник воспитателя; младший воспитатель	численность воспитанников с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности воспитанников в группе	15%
воспитатель	обучение по основным общеобразовательным программам детей-инвалидов на дому	20%

#### **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.