

**Приложение 1**  
**К коллективному договору**

Российская Федерация  
Ивановская область, Кинешемский район  
Управление образования Кинешемского муниципального района  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ДЕТСКИЙ САД «ЛУЖОК»**

---

1558381, Ивановская область, Кинешемский район, д.Луговое,  
ул.Молодежная, д.7а телефон (849331)-9-91-34

**СОГЛАСОВАНО**

с первичной профсоюзной  
организацией

\_\_\_\_\_  
Председатель ППО Копылова  
М.С.  
Протокол № 1  
от 02.10.2023

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующая МДОУ детский  
сад «Лужок»

Проничева Т.Е.  
Заведующая Проничева Т.Е.  
Приказ № от  
02.10.2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Муниципального дошкольного  
образовательного учреждения детский сад «Лужок»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, нормативными правовыми актами Кинешемского муниципального района, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, изложенными в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П; размером минимальной заработной платы в Ивановской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области на 2020 – 2022 годы от 23.01.2020 № 1-с, решения Совета Кинешемского муниципального района от 5.10.2023г.

в целях формирования единого подхода к регулированию заработной платы работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Лужок» (далее - работники, образовательное учреждение), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

2. Настоящее Положение принято с учетом мнения первичной профсоюзной

организации.

3. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада, повышающего коэффициента по занимаемой должности, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

5. В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

## Глава 2. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

1. Заработная плата работников образовательного учреждения определяется на основе:

1) отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе ПКГ в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей;

2) установления должностного оклада работника на основе размера минимального оклада по соответствующему квалификационному уровню в составе ПКГ, повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности (профессии) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, согласно приложению № 1 к настоящему Положению

3) установления выплат компенсационного характера;

4) установления выплат стимулирующего характера;

5) установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2. Заработная плата работников образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$Z_p = O + K + C$ , где:

$Z_p$  - заработная плата работника;

$O$  - должностной оклад работника;

$K$  - выплаты компенсационного характера;

$C$  - выплаты стимулирующего характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работников образовательного учреждения полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работникам образовательного учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

3. Должностной оклад работника определяется по следующей формуле:

$ДО = МО \times Кд + ЕДКк$ , где:

ДО - должностной оклад работника;

МО - минимальный оклад по соответствующему квалификационному уровню в составе ПКГ должностей работников согласно приложению № 1 к настоящему Типовому положению;

Кд - повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности (профессии) согласно приложению № 1 к настоящему Типовому положению;

ЕДКк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников, перечень должностей которых определен в приложении № 7 к настоящему Типовому положению.

Минимальный оклад по соответствующему квалификационному уровню в составе ПКГ должностей работников ежегодно увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Совета Кинешемского муниципального района о бюджете Кинешемского муниципального района на очередной финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

Установить, что при индексации минимального оклада его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения».

4. Заработная плата работника, занимающего должность, отнесенную к ПКГ должностей педагогических работников (воспитатель, музыкальный руководитель), определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$ЗП = Оф + КВ + СВ$ , где:

ЗП - заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

КВ - выплаты компенсационного характера;

СВ - выплаты стимулирующего характера.

5. Размер оплаты труда работника, занимающего должность, отнесенную к ПКГ должностей педагогических работников, за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$Оф = \frac{ДО \times Фн}{Нчс}$ , где:

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

ДО - должностной оклад;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом 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».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из

количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника (Оф) выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

7. Должностные оклады, а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

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

### Глава 3. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада определяется путем умножения средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения, на повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения и коэффициент кратности, с учетом размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников:

$Дор = СЗП \times Кг + ЕДКк$ , где:

Дор - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

СЗП - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу образовательного учреждения;

Кг - повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения;

ЕДКк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников, перечень должностей которых определен в приложении № 5 к настоящему Положению.

Исчисление средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу образовательного учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение, перечень должностей которых определен в

приложении № 2 к настоящему Положению.

Объемные показатели масштаба управления образовательными учреждениями, группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений, повышающие коэффициенты в зависимости от группы оплаты труда определяются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2. Должностные оклады заместителя (заместителей) руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

3. С учетом условий труда выплаты компенсационного характера устанавливаются: руководителю образовательного учреждения - управлением образования Кинешемского муниципального района;

заместителю (заместителям) руководителя образовательного учреждения - руководителем образовательного учреждения.

4. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера (премий, материальной помощи) руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом управления образования Кинешемского муниципального района, заместителю (заместителям) руководителя - локальными актами образовательного учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается приказом начальника управления образования Кинешемского муниципального района в кратности от 1 до 5.

5. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителю образовательного учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

6. В качестве показателя эффективности работы руководителя образовательного учреждения по решению управления образования Кинешемского муниципального района - главного распорядителя средств бюджета Кинешемского муниципального района, в ведении которого находится образовательное учреждение, устанавливается рост средней заработной платы работников образовательного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Кинешемского муниципального района.

7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения устанавливаются управлением образования Кинешемского муниципального района в дополнительном соглашении к трудовому договору.

#### Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам образовательного учреждения осуществляются 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 условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.;

2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей); сверхурочная работа; работа в ночное время; расширение зон обслуживания; увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; работа в выходные и нерабочие праздничные дни), а также выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

1) размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников с их письменного согласия (за период не более двух месяцев подряд); за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию;

2) доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов часовой ставки, части должностного оклада за час работы;

3) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

5) доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно, но в объеме не менее 6 процентов средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) образовательного учреждения.

б) независимо от других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам образовательных учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов к должностному окладу, оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

4. Размер выплат компенсационного характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, оплате за фактическую учебную нагрузку.

5. Для начисления выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 2 - 4 пункта 3 настоящего Положения, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

## Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении в соответствии с положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности), могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты по доведению средней заработной платы педагогических работников дошкольных учреждений до средней заработной платы учителей в Ивановской области;

2) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе современных образовательных технологий:

а) за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов должностного оклада (со дня присвоения);

б) за почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов должностного оклада (со дня присвоения);

в) за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

кандидат наук – повышающий коэффициент к должностному окладу – 1,1 (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома);

доктор наук - повышающий коэффициент к должностному окладу – 1,2 (со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук);

г) за знание и использование в работе современных образовательных технологий - 15 процентов должностного оклада;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, девять

месяцев, год).

При премировании учитывается:

а) оперативное выполнение особо важных заданий руководителя образовательного учреждения, начальника управления образования Кинешемского муниципального района;

б) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

в) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

г) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

д) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;

е) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

ж) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

з) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения) Максимальным размером указанные премии не ограничены.

2. Выплаты по доведению средней заработной платы педагогических работников учреждения до средней заработной платы учителей в Ивановской области устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда. Положение о порядке предоставления выплат стимулирующего характера в целях доведения средней заработной платы педагогических работников дошкольных учреждений до средней заработной платы учителей в Ивановской области приводится в приложении № 4 к настоящему Положению.

3. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и иных выплат устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

## Глава 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя образовательного учреждения.

2. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения.

3. В пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности, работникам образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь.

Порядок, условия и размеры оказания материальной помощи работникам



устанавливаются локальными актами образовательного учреждения.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального учреждения дополнительного образования  
Кинешемского районного центра внешкольной работы

**Минимальные оклады по квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и повышающие коэффициенты к окладу по профессии и занимаемой должности**

**1. ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих**  
(утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства: дворник; кастелянша; подсобный рабочий; уборщик служебных помещений;; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар;	3853,0	
	- 1 квалификационный разряд		1,00
	- 2 квалификационный разряд		1,03
	- 3 квалификационный разряд		1,06
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: повар;	4212,0	
	- 4 квалификационный разряд		1,00
	- 5 квалификационный разряд		1,07

**2. ПКГ должностей работников образования**  
(утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности
<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5397,0	1,0
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	7914,0	Среднее профессиональное образование 1,032 - без категории; 1,045 - вторая квалификационная категория; 1,056 - первая квалификационная категория; 1,070 – высшая квалификационная категория
			Высшее профессиональное образование 1,06 - без категории; 1,089 - вторая квалификационная категория; 1,179 - первая квалификационная категория; 1,261 - высшая квалификационная категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель;	9178,0	Среднее профессиональное образование: 1,0 - без категории; 1,020 - вторая квалификационная категория; 1,096 - первая квалификационная категория; 1,179 - высшая квалификационная категория
			Высшее профессиональное образование: 1,025 - без категории; 1,051 - вторая квалификационная категория; 1,179 - первая квалификационная категория; 1,274 - высшая квалификационная категория

-----  
<\*> В общеобразовательных учреждениях

**ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей,  
специалистов и служащих**  
(утверждены приказом Минздравсоцразвития России  
от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	калькулятор;	5486,0	1,042
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	техник-электрик	6254,0	1,0
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7608,0	1,0

**Приложение 2**  
**К коллективному договору**

**СОГЛАСОВАНО**

с первичной профсоюзной  
организацией

\_\_\_\_\_  
Председатель ППО Копылова  
М.С.  
Протокол № 1  
от 02.10.2023

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующая МДОУ детский  
сад «Лужок»

\_\_\_\_\_  
Заведующая Проничева Т.Е.  
Приказ № от  
02.10.2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального  
дошкольного образовательного учреждения детский сад «Лужок»  
(в новой редакции)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) определяет порядок и условия назначения стимулирующих выплат и выплат социального характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад «Лужок» (далее - МДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- ♣ Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - ♣ Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - ♣ Федеральным законом от 19.06.2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями);
  - ♣ Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально трудовых отношений; ♣ Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с изменениями и дополнениями);
  - ♣ Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
  - ♣ 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»
  - ♣ «Положением об оплате труда» Учреждения;
  - ♣ Уставом Учреждения.
- 1.3. Настоящее Положение вводится с целью:
- усиления материальной заинтересованности работников;
  - повышения качества работы Учреждения;

-стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач;

- повышение качества образовательного и воспитательного процессов;

- закрепления высококвалифицированных кадров;

- поощрения работников за высокие достижения в труде.

1.4. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуальности материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.

1.5. «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» разрабатывается и принимается педагогическим советом МДОУ, утверждается приказом заведующей Учреждения с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

1.6. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений органов самоуправления Учреждения.

1.7. Стимулирующие выплаты производятся в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, по результатам мониторинга деятельности всех работников Учреждения, исходя из результатов профессиональной деятельности работников.

1.8. Учет использования средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на главного бухгалтера, а контроль – на руководителя Учреждения.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (далее по тексту Комиссия), в порядке и в соответствии с условиями настоящего Положения. Комиссия избирается на педагогическом совете путём прямого голосования сроком на 3 года и утверждается приказом заведующей. В течении учебного года в состав Комиссии могут вноситься изменения (в случае увольнения члена комиссии). Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда состоит из 3 человек (1 председателя и 2 членов комиссии) и включает в себя 1 представителя административно управленческого персонала, 2 представителей педагогического персонала. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует все члены Комиссии.

2.2. На основании Протокола заседания Комиссии заведующая, не позднее 1 рабочего дня, издает Приказ, в котором отражаются суммы всех установленных Комиссией стимулирующих выплат, подлежащих начислению в текущем месяце.

2.3. Стимулирующие выплаты работникам МДОУ устанавливаются за:

- результативность и качество работы (эффективность труда);

- выполнение особо важных и срочных работ;

- за стаж непрерывной работы в учреждении (выслугу лет).

2.4. Размер стимулирующих выплат по решению Комиссии может быть уменьшен или не установлен в следующих случаях:

- полностью или частично за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- полностью если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично при невыполнении показателей оценки результативности и качества труда;
- полностью или частично за невыполнение приказов и распоряжений заведующей МДОУ;
- полностью за нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.);
- полностью или частично в случаях отсутствия в предыдущем месяце, подлежащем оценке показателей деятельности работников по причине нетрудоспособности, прогула, отпуска и т.п., а также работникам, не предоставившим лист оценивания результативности и качества труда в установленные сроки.
- полностью работнику в случае его увольнения в период – с начала месяца (следующего за предыдущим (прошедшим) кварталом, месяцем, подлежащем оценке показателей деятельности работников) до проведения самооценки и заседания Комиссии.
- полностью если стаж работы в должности менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы).

2.5. Все виды стимулирующих выплат работникам, за исключением выплат социального характера (материальной помощи), предусмотренные настоящим Положением, включаются в расчет среднего заработка, на основании Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

2.6. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы работников. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок в установленном законодательством порядке.

### 3. Виды, размер и периодичность стимулирующих выплат

В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

3.1. Текущие стимулирующие выплаты за результативность и качество выполняемых работ (эффективность труда) - устанавливаются всем педагогическим работникам ежемесячно с применением бальной системы оценки, с учетом Критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) для педагогических работников и критериев оценки результативности и качества труда прочих работников (Приложение № 1) по результатам их работы в предыдущем (прошедшем) квартале и с учетом фактически отработанного работником времени.

### 4. Порядок оценки деятельности работников и работы Комиссии

4.1. Сумму стимулирующих выплат, подлежащую распределению в текущем месяце на заседание Комиссии предоставляет главный бухгалтер, либо бухгалтер по учету заработной платы учреждения.

4.2. Стимулирующий фонд распределяется в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения.

4.3. Оценка показателей за результативность и качество работы (эффективность труда) проводится 1 раз в квартал в апреле ( за январь-март) , в июле ( за апрель- июнь), в октябре (за июль-сентябрь), в январе ( за октябрь - декабрь) . Листы оценки результативности и качества труда работников МДОУ (далее – Лист оценки) за предыдущий (прошедший) квартал с самооценкой работников (самоанализом) по занимаемой им должности, предоставляются работником непосредственному руководителю в срок не позднее 3 рабочих дней с начала следующего (после отчетного) квартала. В случае отсутствия работника (в период его временной нетрудоспособности, отпуска, прогула и т.д.) на момент проведения самооценки – графа «Самооценка работника» в Листе оценки не заполняется и сдается на рассмотрение Комиссии.

4.4. Ежемесячно в течение текущего квартала количество набранных баллов по Листкам оценки с самооценкой (самоанализом) учитывается для определения текущих стимулирующих выплат. Ежемесячно Комиссия составляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников для определения стимулирующих выплат, на рассмотрение Комиссии, в срок не позднее 5 рабочих дней с начала следующего (после отчетного) квартала.

4.5. Комиссия проводит заседания не менее одного раза в месяц, в срок не позднее 7 рабочих дней с начала текущего месяца. Оценка показателей деятельности работников осуществляется Комиссией за предыдущий (прошедший) квартал в соответствии с критериями за результативность и качество работы (эффективность труда), приведенными в Приложении № 1 к настоящему Положению и с учетом фактически отработанного работником времени в предыдущем (прошедшем) квартале. Комиссия рассматривает аналитические показатели работы (которые предоставляются членами комиссии и заведующей МДОУ) и ставит в Листе оценки оценку деятельности показателей работников (в баллах). В случае если работник по своей должности исполняет обязанности более чем на 1 ставку, оценка показателей результативности производится с учетом увеличенной нагрузки.

4.6. Сумма набранных, работником баллов считается равной нулю в следующих случаях:

- если работник, в предыдущем (прошедшем) квартале не отработал ни одного дня по причине временной нетрудоспособности, отпуска и т.п.;
- если Комиссией принято решение не устанавливать текущие стимулирующие выплаты, в связи с обстоятельствами, указанными в пункте 3.4. настоящего Положения.

4.7. Сумма набранных, работником баллов уменьшается в случае:

1) если работник, в предыдущем (прошедшем) квартале отработал не полный период по причине временной нетрудоспособности, отпуска и т.п. Сумма набранных работником баллов в этом случае уменьшается следующим образом: сумма набранных работником баллов делится на Количество рабочих дней в предыдущем (прошедшем) квартале и умножается на Количество фактически отработанных дней в предыдущем (прошедшем) квартале. Получившаяся сумма баллов округляется до целого числа по правилам математики (если цифра после запятой меньше 5, то получившееся значение округляется в меньшую сторону; если цифра после запятой равна 5 и больше 5, то получившееся значение округляется в большую сторону).

2) если работник исполняет свои трудовые обязанности менее чем на 1,0 ставку. Сумма набранных работником баллов в этом случае уменьшается следующим образом: сумма набранных работником баллов уменьшается пропорционально занимаемой ставке. Получившаяся сумма баллов округляется до целого числа по правилам математики (если

цифра после запятой меньше 5, то получившееся значение округляется в меньшую сторону; если цифра после запятой равна 5 и больше 5, то получившееся значение округляется в большую сторону).

3) если Комиссией принято решение установить текущие стимулирующие выплаты не в полном объеме (например, в объеме 30%), в связи с обстоятельствами, указанными в п. 3.4. настоящего Положения. Сумма набранных работником баллов в этом случае уменьшается следующим образом: сумма набранных работником баллов делится на 100% и умножается на %, размер которого установлен решением Комиссии. Получившаяся сумма баллов округляется до целого числа по правилам математики (если цифра после запятой меньше 5, то получившееся значение округляется в меньшую сторону; если цифра после запятой равна 5 и больше 5, то получившееся значение округляется в большую сторону).

Экономия текущих стимулирующих выплат, образовавшаяся за счет работников, отработавших неполный квартал, перераспределяется на работников, внутри своей категории. По каждому работнику подсчитывается количество набранных баллов, действующих для определения текущих стимулирующих выплат, ежемесячно, в течение следующего (после отчетного) квартала.

4.8. На основании заседания Комиссии составляется Протокол, в котором указываются виды, размеры, период и срок установления стимулирующих выплат, расчет стоимости балла, расчет распределения стимулирующего фонда, а также основание для назначения единовременных выплат. Приложением к Протоколу являются Листы оценки (за квартал), Аналитические показатели работников (ежемесячно), рассматриваемые на заседании.

4.9. В течение 2 рабочих дней со дня издания Протокола Комиссии непосредственные руководители обязаны ознакомить работников с оценкой Комиссии.

5. В случае несогласия с оценкой Комиссии работник МДОУ, в течение 1 рабочего дня с момента ознакомления с Листом оценки, вправе обратиться в письменном виде за разъяснением к Комиссии. Комиссия в течение 1 рабочего дня рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении заявленных работником требований. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым работник должен быть ознакомлен.

5.1. На основании Протокола (Протоколов) заседания Комиссии заведующая МДОУ, в срок не позднее 1 рабочего дня, издает Приказ, в котором отражаются суммы всех установленных комиссией стимулирующих выплат, подлежащих начислению в текущем месяце.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников.

1. Группа критериев	Критерии эффективности	Результативность	Баллы
1. Реализация основной общеобразовательной программы	А) Процент посещаемости воспитанниками ДОУ (превышение плановой наполняемости)	Менее 50%	1
		50-60%	2
		60-70%	3
		От 70% до 80%	4
		От 80% до 100%	5



дошкольного образования (далее Программа)	Б)Возрастная трудность (маленькие дети), разновозрастная группа		1	
	Показатель заболеваемости воспитанников в ДОУ	Более 20%	1	
		20 % - 15%	2	
		15-10%	3	
		до 10%	4	
	В)Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей, отсутствие детского травматизма	Отсутствие травм Травмы	3 0	
Г)Отсутствие больничных листов		1		
Д)Создание условия для разностороннего развития детей: оформление предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС		4		
	Е)Оформление участков		4	
2.Результативность педагогической деятельности	А)Участие воспитанников в конкурсах, выставках на уровне:	ДОУ	2	
		Района	3	
		Муниципальные	4	
		федеральные	5	
	Б)Участие в конкурсах профессионального мастерства	Район	4	
		В)Призовые места в смотрах-конкурсах ДОУ	1 место	3
			2 место	2
	3 место		1	
Г)Победитель творческого конкурса внутри ДОУ “Воспитатель года”	(по итогу учебного года)	5		
Д)Подготовка и проведение открытого мероприятия на уровне:	ДОУ	2 (за каждое мероприятие)		
	Района	3		
Е)Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ (издание газеты, журнала; обогащение сайта ДОУ; оформление зала и коридора ДОУ) , участие в разработке образовательной программы, нормативно-правовых актов.		2		
Ж)Проведение мастер-классов, консультаций, выступления на педсоветах, участие в конференциях, семинарах, круглых столах на уровне:	ДОУ Района	2 (за каждое мероприятие)		

			3
	З)Использование в работе информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных ресурсов		2
	И)Высокий уровень ведения (своевременность и качество) установленной групповой документации		1
	К)Взаимодействие с семьями воспитанников	Отсутствие жалоб Наличие жалоб	1 0
	Л)Организация работы родительского комитета (наличие протоколов заседания, явочных листов)		3
	М)Использование нетрадиционных способов взаимодействия с родителями воспитанников (мастер-классы, различные акции, семинары, семейные клубы, круглые столы и пр.)	1 балл за каждый вид.	
	Н)Прохождение курсов повышения квалификации, обучение по программам высшего образования, замещение заведующей.		3
3.Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	А)Стаж педагогической работы	5-10	1
		10-15	2
От 15 до 20		3	
От 20и выше		4	
	Б)Членство в профсоюзе	Член	1
		Председатель ПК	2
	В)Руководство студийно-кружковой работой ( при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий)	10ч 20ч 30 и более	3 2 4 6
	Г) Замена основного воспитателя (больничный, отпуск)	Наличие жалоб	2
	Д) Педагогическая этика, умение работать в коллективе.	отсутствие	
4.Участие в общественной жизни ДОУ	А)Участие в общественных мероприятиях ДОУ (субботники, ремонты и пр.)		2 (за каждое)
	Б)Участие в подготовке и проведении музыкальных праздников (исполнение ролей)		1 (за каждую роль)
	В)Участие в различных комиссиях, группах, секторах в рамках общественной жизни ДОУ		1 (за каждое)
Итого:			

