

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
г. Астрахани «Детский сад № 25»  
414000, г. Астрахань, ул. М.Аладьина5, телефон : 51-86-21  
ИНН 3015036950 ОГРН 1023000871233

От работодателя:

Руководитель

МБДОУ г. Астрахани

«Детский сад №25»



Е.А. Колпикова

30.09.2022

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

МБДОУ г. Астрахани

«Детский сад №25»



А.Р. Мамлеева

30.09.2022

Дополнительное соглашение

к коллективному договору

№20 от 06.04.2022 г.

МБДОУ г. Астрахани «Детский сад №25»

Утверждено на собрании  
трудового коллектива МБДОУ  
г. Астрахани «Детский сад №25»  
Протокол № 11 от 30.09.2022 г.

г. Астрахань

## Изменения к Коллективному договору.

Работодатель в лице заведующего МБДО г. Астрахани № 25 – Колпиковой Екатерины Анатольевны (именуемый далее «Работодатель») и работники учреждения в лице председателя Первичной профсоюзной организации МБДОУ г. Астрахани № 25 – Мамлеевой Альфии Равильевны (именуемый далее «Работники»), вместе именуемые «стороны» на основании Постановления администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 14.04.2022 № 91 и решения профсоюзного комитета (протокол заседания ПК № 11 от 30.09.2022 г.) заключили настоящее соглашение о следующем:

1. Изложить приложение № 1 к Коллективному договору МБДОУ г. Астрахани № 25 № 20 от 06.04.2022 г, «Положение об оплате труда работников МБДОУ г. Астрахани № 25» в новой редакции.
2. Все остальные положения коллективного договора МБДОУ г. Астрахани № 25 остаются неизменными и обязательными для исполнения.
3. Соглашение вступает в силу с момента подписания.
4. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и является обязательным для выполнения Сторонами.

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани  
«Детский сад № 25»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 5 Закона Астраханской области «О системах оплаты труда работников бюджетных учреждений и отдельных работников исполнительных органов государственной власти Астраханской области», Решением Городской Думы муниципального образования «Город Астрахань» от 16.07.2009 № 93 «Об утверждении положений о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и отдельных работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань», Постановление администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016 г. № 3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани», с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями администрации муниципального образования «Город Астрахань» № 5788 от 31.08.2016 г., № 244 от 13.04.2018 г., № 439 от 17.07.2018 г., № 197 от 24.04.2019, № 391 от 08.10.2019 г., № 3911 от 08.10.2019 г., № 465 от 19.12.2019 г., № 261 от 18.09.2020 г., № 91 от 14.04.2022 г. и определяет порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ г. Астрахани № 25, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования «Город Астрахань» (далее - организация), и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- стоимость бюджетной образовательной услуги;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда или профессиональных стандартов;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- территориального отраслевого соглашения.

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

- Приложения № 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ г. Астрахани № 25 «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников МБДОУ г. Астрахани № 25»;
- Приложения 2 к Положению об оплате труда работников МБДОУ г. Астрахани № 25 «Положение о компенсационных выплатах работникам МБДОУ г. Астрахани № 25»;
- Приложения 3 к Положению об оплате труда работников МБДОУ г. Астрахани № 25 «Положение о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ г. Астрахани № 25»;
- Приложения 4 к Положению об оплате труда работников МБДОУ г. Астрахани № 25 «Положение о премировании работников МБДОУ г. Астрахани № 25»;

- Приложения 5 к Положению об оплате труда работников МБДОУ г. Астрахани № 25 «Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ г. Астрахани № 25»;

- Приложения 6 к Положению об оплате труда работников МБДОУ г. Астрахани № 25 «Положение о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в МБДОУ г. Астрахани № 25»;

1.4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

2.1. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием исходя из объемов субсидий, предоставленных организации в соответствии с пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, а также исходя из доведенных лимитов бюджетных обязательств до организаций – получателей бюджетных средств.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются организацией самостоятельно и могут быть направлены на оплату труда в соответствии с локальными нормативными актами организации.

2.2. Фонд оплаты труда организации с учетом стоимости бюджетной образовательной услуги включает в себя заработную плату педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, состоит из базовой и стимулирующей частей и рассчитывается по формуле:

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

Где:

Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 70 % от фонда оплаты труда организации

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30 % от фонда оплаты труда.

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

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

- фонда оплаты труда остальных работников организации (далее ФОТ ор), не более 35 % базовой части.

К остальным работникам организации относятся:

- иные категории педагогических работников (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования и др.)

- административно-управленческий персонал (руководители, их заместители, руководители структурных подразделений и др.)

- учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотечарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.)

- младший обслуживающий персонал (водители, уборщики, гардеробщики, дворники, сторожа, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и др.)

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

непосредственно осуществляющего педагогический процесс.

2.2.1. ФОТпп состоит из общей части (далее ФОТо) и специальной части (далее ФОТс). Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60 % ФОТпп.

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

2.3. Фонд оплаты труда работников организации состоит из:

- должностных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

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

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

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении 1 к настоящему Положению об оплате труда работников МБДОУ г. Астрахани № 25, являющимся приложением к коллективному договору организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается организацией при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, выделенными на оплату труда, как

правило, на календарный год. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может пересматриваться в зависимости от качества и результатов работы конкретного работника.

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

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

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

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

- до 0,5 - при наличии высшей квалификационной категории;
- до 0,25 - при наличии первой квалификационной категории.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0.1 до 1,5.

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

Размеры выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденными настоящим Положением (приложение № 2 к настоящему Положению) и коллективным договором.

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

Размер и виды выплат устанавливаются в организации в соответствии с порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера, утвержденными настоящим Положением (приложение № 3 к настоящему Положению) и коллективному договору.

Порядок, условия и размеры премирования работников организации устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций, являющимся приложением № 4 к настоящему Положению. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

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

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам организации устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к Положению об оплате труда работников организаций, указанном в пункте 1.3. настоящего Положения.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

3.9. В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, устанавливающими режим рабочего времени работников в каникулярное время.

За периоды каникул для обучающихся, а также за период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

#### **4. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

При изменении типа и наименования организации, а также реорганизации организации после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц оклад (должностной оклад) руководителя организации устанавливается в течение финансового года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

Оклад (должностной оклад) руководителя вновь созданной организацией, а также организацией, зарегистрировавшей право оперативного управления на здание объекта социальной инфраструктуры, где осуществляется (планируется к осуществлению) образовательная деятельность, устанавливается в течение финансового года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций, после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц и (или) Единый государственный реестр недвижимости соответственно.

Оклад (должностной оклад) руководителя организации, находящейся в стадии ликвидации, устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, в течение 10 рабочих дней после прекращения выполнения муниципального задания, и далее, ежегодно на 1 января в течение периода проведения ликвидационных мероприятий.

Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре.

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

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

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

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

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

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

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

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

Кму - коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителей организаций в соответствии с Приложениями к настоящему Положению.

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

4.5. Размер должностного оклада руководителя вновь созданной организации (вновь строящегося) рассчитывается исходя из средней заработной платы работников организации того же вида и с таким же количеством обучающихся (воспитанников).

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

Вновь назначенному руководителям организации при заключении трудового договора устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 20% от оклада на период до очередного заседания комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград руководителю может быть установлена выплата стимулирующего характера в следующем размере:

- за нагрудный значок «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения». Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Медаль К.Д. Ушинского, Медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», ведомственный знак отличия «Отличник просвещения», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», иными федеральными отраслевыми наградами (государственные награды СССР, РСФСР, РФ, ведомственные награды Минобрнауки России, Минпросвещения России) - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Данная выплата стимулирующего характера устанавливается в заявительном порядке по одному из предложенных оснований, при представлении руководителем документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды.

При наличии почетного звания руководителю может быть установлена выплата стимулирующего характера от оклада (должностного оклада), в следующем размере: за почетное звание «Почетный работник» - до 10 %.

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

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

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на финансовый год.

Руководителю организации по его инициативе может быть установлена дополнительная ежемесячная выплата стимулирующего характера за организацию оказания платных услуг по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации (далее – дополнительная выплата стимулирующего характера).

Размеры процентов к окладам (должностным окладам) для расчета дополнительной выплаты



стимулирующего характера руководителям организации, предусмотренные локальными нормативными актами организаций, регулирующие осуществление приносящей доход деятельности, не должны превышать размеров процентов к окладам (должностным окладам), установленных приложением 8 к настоящему Положению.

Дополнительная выплата стимулирующего характера рассчитывается в текущем финансовом году, исходя из размеров, поступивших на лицевой счет организации доходов от платных услуг за отчетный финансовый год и выплачивается за счет доходов, полученных от оказания платных услуг.

4.7. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Руководитель организации может по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации работников устанавливать персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам заместителей руководителя и главного бухгалтера в диапазоне 0,1 – 0,7.

## 5. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным  
 квалификационным группам для работников**

**МБДОУ г. Астрахани № 25**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.		
1 Квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	8806
3 Квалификационный уровень	Воспитатель	9660
4 Квалификационный уровень	Старший воспитатель	9800
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.		
1 Квалификационный уровень	Младший воспитатель	7583
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня».		
1 Квалификационный уровень	Делопроизводитель	7116
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня		

1 Квалификационный уровень	Кладовщик, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, подсобный рабочий, сторож (вахтер), грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6681
1 Квалификационный уровень	Повар (4-5 разряд)	6681
Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
3 Квалификационный уровень	Шеф-повар	9187
2 Квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7884
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	13046
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 Квалификационный уровень	Экономист	9689

**Положение о компенсационных выплатах работникам  
МБДОУ г. Астрахани № 25**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регулирует вопросы усиления социально – экономической защиты работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящее Положение регулирует вопросы установления следующих доплат и надбавок работникам организации:

- за работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей работника;
- за работу в ночное время;
- 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);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сложность, важность выполняемой работы,
- за работу с вредными и опасными условиями труда.

**2.Порядок установления доплат**

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

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

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с действующим законодательством.

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

2.3. 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) осуществляются:

2.3.1. За осуществление образовательной деятельности непосредственно с детьми с ограниченными возможностями здоровья в организации, реализующим адаптированную программу обеспечивающую коррекцию нарушений здоровья- 20%;

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

2.3.3. За работу в праздничные и выходные дни (сторожа) согласно ст. 113, 153 ТК РФ.

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

2.3.4. За работу с вредными или опасными условиями труда согласно результатам проведения специальной оценки условий труда -4%.

2.4.Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию:

-0,50 - при наличии высшей квалификационной категории;

-0,25 - при наличии первой квалификационной категории.

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

2.6. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором согласно ст. 151 ТК РФ производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы согласно ст. 60.2 ТК РФ.

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

2.8. При введении новой системы оплаты труда с работниками заключаются трудовые договоры, в которых конкретизируются размеры и условия установления выплат компенсационного характера.

2.9. Для заведующего организации вводится повышающий коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций.

2.10. Выплата устанавливается как на определенный период (месяц, квартал, год), так и на неопределенный срок. Период устанавливается комиссией учреждения по распределению выплат, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом руководителя.

### **3. Перечень должностей (профессий) работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на доплату к должностному окладу**

№ п/п	Должность	Доплата % от оклада	Основание
1.	Повар	4 %	За тяжесть трудового процесса (3.2 согласно СОУТ)
2.	Подсобный рабочий	4 %	За тяжесть трудового процесса (3.1 согласно СОУТ)
3.	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	4 %	За тяжесть трудового процесса (3.1 согласно СОУТ)
4.	Младший воспитатель	4 %	За тяжесть трудового процесса (3.1 согласно СОУТ)

### **4. Перечень компенсационных доплат**

4.1.Выплата может быть уменьшена или отменена в связи с истечением срока действия документа, устанавливающего основания для выплаты.

4.2.Приказ о выплате или отмене оформляется заведующим на основании предложений комиссии, оформленных протоколом, по согласованию с профкомом.

4.3.Размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовом договоре.

**Положение  
о стимулирующих выплатах работникам  
МБДОУ г. Астрахани № 25**

**1. Общие положения**

1.1. Данное Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда разработано в целях повышения эффективности и качества труда педагогических работников учреждения, развития их творческой активности и инициативы в целях повышения воспитательного и образовательного процессов (**стимулирующие выплаты**), а также с целью социальной поддержки работников, не связанной с осуществлением ими трудовых функций (социальные выплаты).

1.2. Соответствие деятельности педагогических работников учреждения требованиям к установлению надбавок определяется комиссией (далее – экспертной комиссией) созданной при организации на основании принятых критериев определения качества профессиональной деятельности педагогических работников и методики их оценки.

1.3. Установление стимулирующих надбавок руководителю организации устанавливается Учредителем образовательного учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

1.4. Настоящее Положение регулирует:

-дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы,

-установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность и интенсивность труда.

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

**2. Порядок установления надбавок**

2.1. Выплаты за качество и высокие результаты работы профессиональной деятельности:

2.1.1. Педагогическим работникам организации за качество и высокие результаты профессиональной деятельности устанавливаются надбавки по критериям в виде фиксированных выплат.

2.1.2. Учредитель с учётом мнения общественного органа управления организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

2.1.3. Выплаты складываются из 2-х составляющих:

а) выплаты, устанавливаемые экспертной комиссией на учебный год с 01 сентября по 31 августа, согласно критериям (п. 2.2.1.).

б) выплаты, устанавливаемые экспертной комиссией ежемесячно согласно критериям, по результатам работы за предыдущий месяц (п. 2.2.2.).

2.2. Стимулирующие выплаты к должностным окладам работников устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.2.1. **Постоянные выплаты, устанавливаемые на весь год с 01 сентября по 31 августа:**

№	Критерии оценки	Сумма
1	За почетное звание «Народный» За почетное звание «Заслуженный»,	25 % 10 %

	За почетное звание «Почетный работник».	20 %
2	За не освобожденную профсоюзную работу (председателю ПК)	30 %
4	За выслугу лет: -от 0-5 лет -от 5 до 10 лет -от 10 до 15 лет -от 15 до 20 лет -от 20 до 25 лет Свыше 25 лет	0% 15% 20% 25% 30% 35 %
5	За оказание дополнительных образовательных услуг (при наличии)	до 3000
6	За работу с документами	1000
7	За транспортные расходы	1000
8	За заведование кабинетом	1000
9	За ведение документации по компенсационным выплатам	1000
10	За ведение документации по льготам	1000
11	За работу с сайтом «Биржевая площадка»	3000
12	За работу в системе «Электронное меню»	3000
13	За работу с электронными программами, регулирующими деятельность организации (за каждую)	1000
14	За ведение сайта	2000
15	За работу на компьютере	1000
16	Выполнение функций ответственного по ОТ	15%
17	Выполнение функций ответственного по ГО ЧС; ПБ, антитеррористическую деятельность (за каждую)	15 %
18	Организация работы и ведение документации по профилактике дорожного травматизма	15%

2.2.2. Выплата за качество и высокие результаты профессиональной деятельности **Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы воспитателя.**

Критерии	№	Показатели и результативность деятельности педагогов	Сумма	
Общественное признание высоких профессиональных достижений	1.1.	Продуктивное участие в различных мероприятиях профессионального мастерства при наличии подтверждающих документов (конференция, семинар, показ открытого занятия и т.д.):		
		-на уровне ДОУ	500	
		-муниципальный	1000	
			-региональный, федеральный	1500
	1.2.	<b>Публикация материалов в сборниках:</b>		
		-муниципальный, региональный уровень	2000	
			-всероссийский, международный уровень	4000
	1.3.	Наставничество молодых педагогов (по приказу)	500	
	1.4.	Особый вклад в развитие ДОУ (организация и проведение мероприятий, повышающие авторитет и имидж учреждения: акции, день открытых	До 1000 (от сложности мероприятия)	

		дверей, опросы (перечислить что и когда проведено)	
	1.5.	6. Повышение квалификации (вебинар, семинар, курсы ПК) -до 6 часов	300
		-до 24 часов	600
		-до 40 часов	1000
		-свыше 40 часов и более	1500
Работа педагога с родителями.	2.1	Наличие наглядностей, современных стендов, обновление материала, эстетичность в группе	От 500 до 2000 (от сложности)
	2.2	Оформление тематических выставок ДОУ	До 1000 (от сложности)
	2.3.	Благоустройство группы и игровой площадки с помощью привлечения внебюджетных средств (творческий подход, ремонт, установка техники, приобретение учебно-методического пособия и дидактических игр)	До 2000 (в зависимости количества приобретений)
	2.4.	Привлечение родителей к обустройству игровой площадки, закрепленной за каждой группой, а также к участию в мероприятиях ДОУ	До 1000 (от сложности мероприятия)
	2.5.	Эффективность взаимодействия с родителями по своевременной оплате за содержание детей в ДОУ согласно договора о сотрудничестве между ДОУ и родителями воспитанников. -100% оплаты -90 % оплаты	1000  500
Усвоение программных ЗУНов (знаний, умений, навыков детей за год).	3.1.	2.Результаты участия детей в различных мероприятиях: 2.1.Уровень ДОУ: - I место	600
		- II место	400
		- III место	300
		2.2.Региональный и муниципальный уровень: - I место	800
		- II место	600
		-III место	500
		2.3.Международный и всероссийский уровень - I место	1000
		- II место	800
		- III место	600



Интенсивность труда воспитателей в группах	4.1.	Положительная динамика количества дней пребывания в группе: -выполнение детодней на 90%,	1000
		-выполнение детодней на 85%	300
	4.2.	Участие педагога (роль) в мероприятиях и утренниках других групп (за каждую)	1000
	4.3.	Результативность работы с семьями воспитанников: Мероприятия для семей в нетрадиционной форме: круглый стол, викторина, «посиделки» (что и когда проведено). Консультирование семей, воспитывающих детей на дому (форма и количество консультаций). Буклеты для родителей Папки-передвижки для родителей Фотовыставки, стенгазеты Выставки творческих работ	До 1000 (в зависимости от сложности мероприятия)
	4.4.	Ведение проектно-исследовательской работы	500
	4.5.	Ведение кружковой работы	500
	4.6.	Высокое качество образовательного процесса: Соблюдение комплексно-тематического подхода в образовательном процессе (да/нет)	300
Информационно-коммуникативная компетентность педагога	5.1.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Презентация опыта работы в электронной форме (темы презентации)	500
	5.2.	Работа с сайтом ДОУ (обновление информации, предоставление материала, грамот, фото)	1000
	5.3.	Итоги контроля за месяц (создание электронной базы данных)	500
	5.4.	Посещение окружных, городских мероприятий, митингов, демонстраций, праздников, субботников и пр.	500

**Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы музыкального руководителя.**

Критерии	№	Показатели и результативность деятельности педагогов	Сумма
Общественное признание высоких профессиональных достижений	1.1.	Продуктивное участие в различных мероприятиях профессионального мастерства при наличии подтверждающих документов (конференция, семинар, показ открытого занятия и т.д.):	
		-на уровне ДОУ	500
		-муниципальный	1000
		-региональный, федеральный	1500
	1.2.	<b>Публикация материалов в сборниках:</b> -муниципальный, региональный уровень	3000

		-всероссийский, международный уровень	4000
	1.3.	Наставничество молодых педагогов (по приказу)	500
	1.4.	Особый вклад в развитие ДООУ (организация и проведение мероприятий, повышающие авторитет и имидж учреждения: акции, день открытых дверей, опросы (перечислить что и когда проведено)	До 1000 (от сложности мероприятия)
	1.5.	6. Повышение квалификации (вебинар, семинар, курсы ПК) -до 6 часов	300
		-до 24 часов	600
		-до 40 часов	1000
		-свыше 40 часов и более	1500
Работа педагога с родителями.	2.1	Наличие наглядностей, современных пособий, обновление материала	500
	2.2	Оформление тематических выставок ДООУ	До 1000 (от сложности)
Усвоение программных ЗУНов (знаний, умений, навыков детей за год).	3.1.	2.Результаты участия детей в различных мероприятиях: 2.1.Уровень ДООУ: - I место	600
		- II место	400
		- III место	300
		2.2.Региональный и муниципальный уровень: - I место	800
		- II место	600
		-III место	500
		2.3.Международный и всероссийский уровень - I место	1000
		- II место	800
		- III место	600
	3.2.	Участие педагога (роль) в мероприятиях и утренниках других групп (за каждую)	500
	3.3.	Результативность работы с семьями воспитанников: Мероприятия для семей в нетрадиционной форме: круглый стол, викторина, «посиделки» (что и когда проведено).  Консультирование семей, воспитывающих детей на дому (форма и количество консультаций).	До 1000 (в зависимости от сложности мероприятия)

		Буклеты для родителей Папки-передвижки для родителей Фотовыставки, стенгазеты Выставки творческих работ	
	3.4.	Ведение проектно-исследовательской работы	500
	3.5.	Ведение кружковой работы	500
	3.6.	Высокое качество образовательного процесса: Соблюдение комплексно-тематического подхода в образовательном процессе (да/нет)	300
Информационно-коммуникативная компетентность педагога	4.1.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Презентация опыта работы в электронной форме (темы презентации)	500
	4.2.	Работа с сайтом ДОУ (обновление информации, предоставление материала, грамот, фото)	300
	4.3.	Итоги контроля за месяц (создание электронной базы данных)	500
	4.4.	Посещение окружных, городских мероприятий, митингов, демонстраций, праздников, субботников и пр.	500
	5.	Высшее образование	500

**Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты старшему воспитателю.**

Направления деятельности	№	Критерии оценки	Сумма
Организация участия педагогов ДОУ в программах, проектах, конкурсах.	1.1	Результативное участие педагогов в программах, проектах, конкурсах и пр. за каждого педагога (очное /дистанционное): -на уровне ДОУ	500
		-городской, областной	1000
		- всероссийский, международный	1500
Личное участие в мероприятиях (конкурсы, конференции, семинары, совещания и т.п.)	2.1.	Личные выступления (очное/дистанционное): - на уровне ДОУ	500
		- городской, областной	1000
		- всероссийский, международный;	1500
	2.2.	Участие в конкурсах профессионального и творческого мастерства, гранты (за каждое очное/дистанционное): -на уровне ДОУ	500
		- городской, областной	1000
		- всероссийский, международный	1500
2.3.	Непосредственная организация развивающей, творческой деятельности детей	500	
Публикации материалов	3.1	<b>Публикация материалов в сборниках:</b> -муниципальный, региональный уровень	3000
		- всероссийский, международный уровень	4000

	3.2	Наличие авторских программ	1000
Организация и проведение на базе ДОУ мероприятий в рамках стратегии и развития	4.1.	Организация и проведение открытых мероприятий (семинары, мастер классы, занятия, круглые столы) за каждое на уровне ДОУ	500
	4.2	Творческий подход к оснащению предметно-развивающей среды ДОУ	До 500 (от сложности)
	4.3.	Организация и проведение работы с педагогами по повышению профессиональной компетентности (с указанием мероприятия)	500
	4.4.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (перечислить формы взаимодействия)	500
	4.5.	Помощь в организации аттестации педагогических работников (за каждого) и подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах (указать кому оказана помощь)	500
	4.6.	Работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой	300
	4.7.	<b>Взаимодействие с семьями воспитанников:</b> Мероприятия для семей в нетрадиционной форме: круглый стол, викторина и т.д. (перечислить формы взаимодействия). Консультирование семей, воспитывающих детей на дому (дистанционное обучение) Способы изучения общественного мнения родителей (перечислить) Буклеты для родителей Папки-передвижки для родителей Фотовыставки, стенгазеты	500 500 300 200 200
Информационно – коммуникативная компетентность педагога	5.1	Применение ИКТ в воспитательно-образовательном процессе (разработка презентаций для повышения профессионального мастерства)	500 (за 1 презентацию)
	5.2.	Итоги контроля за месяц (создание электронной базы данных)	500
Участие в разработке локальных нормативных актов ДОУ	6.1	Участие в разработке локальных нормативных актов ДОУ	До 1000 (от сложности)
Исполнительская дисциплина.	7.1	Положительная динамика контроля (мониторинга) образовательно-воспитательного процесса	500
	7.2.	Оформление стендов, выставок дидактического, методического материала	500

	7.3.	Посещение окружных, городских мероприятий, митингов, демонстраций, праздников, субботников.	500
	8.	Высшее образование	500

Выплаты устанавливаются индивидуально в отношении каждого работника на основании оценочного листа и при наличии средств.

2.4. Доплата педагогическим работникам (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет.

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

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

- прохождения военной службы по призыву,
- предоставление отпуска по беременности и родам,
- отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет,
- поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.

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

- за первый год работы – до 50 %,
- за второй год работы – до 50 %,
- за третий год работы – до 50 %.

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

2.5. Выплаты, установленные на длительный срок, могут быть отменены по приказу заведующего на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат в следующих случаях:

- окончание срока действия – 100%,
- снижение качества работы, за которую были определены выплаты – 50%,
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены выплаты – 100%,
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – до 100%,
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима – до 50%,
- нарушение инструкций по ТБ и ПБ – до 100%,
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – до 100%,
- нарушение педагогической этики, поведения и субординации – до 100%,
- нарушение прав и достоинств воспитанников – до 100%,
- обоснованные жалобы со стороны родителей – до 50%,
- нарушение исполнительской дисциплины (не сданные, либо не сделанные вовремя, отчёты, планы и др. материалы и т.п.) – до 50%,
- неудовлетворительное содержание группового помещения (не соответствие нормам СанПин) – до 100%,
- случаи детского травматизма во время пребывания воспитанника в ДООУ – 100%,
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы, порча имущества – до 50%,
- некачественное приготовление пищи и несвоевременное обеспечение продуктами – до 100%,
- недобросовестное отношение к работе –









Информационно-коммуника- тивная компетентность педагога	5.1.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Презентация опыта работы в электронной форме (темы презентации)	500												
	5.2.	Работа с сайтом ДОУ (обновление информации, предоставление материала, грамот, фото)	1000												
	5.3.	Итоги контроля за месяц (создание электронной базы данных)	500												
	5.4.	Посещение окружных, городских мероприятий, митингов, демонстраций, праздников, субботников и пр.	500												
	6.	Высшее образование	500												

**Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы музыкального руководителя.**

Критерии	№	Показатели и результативность деятельности педагогов	Сумма							
Общественное признание высоких профессиональных достижений	1.1.	Продуктивное участие в различных мероприятиях профессионального мастерства при наличии подтверждающих документов (конференция, семинар, показ открытого занятия и т.д.);								
		-на уровне ДОУ	500							
		-муниципальный	1000							
	1.2.	-региональный, федеральный	1500							
		<b>Публикация материалов в сборниках:</b>	3000							
		-муниципальный, региональный уровень	3000							
	1.3.	-всероссийский, международный уровень	4000							
		Наставничество молодых педагогов (по приказу)	500							
	1.4.	Особый вклад в развитие ДОУ (организация и проведение мероприятий, повышающие авторитет и имидж учреждения: акции, день открытых дверей, опросы (перечислить что и когда проведено)	До 1000 (от сложности мероприятия)							
		6. Повышение квалификации (вебинар, семинар, курсы ПК)	300							
-до 6 часов										
-до 24 часов		600								
-до 40 часов		1000								
2.1	Наличие наглядностей, современных пособий, обновление материала	1500								

пед  
аго  
га  
с  
рол  
ите

Усвоение программных ЗУНов (знаний, умений, навыков детей за год).

	2.2	Оформление тематических выставок ДОУ	До 1000 (от сложности)	
	2.2	2. Результаты участия детей в различных мероприятиях: 2.1. Уровень ДОУ: - I место - II место - III место 2.2. Региональный и муниципальный уровень: - I место - II место - III место 2.3. Международный и всероссийский уровень: - I место - II место - III место	600 400 300 800 600 500 1000 800 600 500	
	3.1.			
	3.2.	Участие педагога (роль) в мероприятиях и утренниках других групп (за каждую) Результативность работы с семьями воспитанников: Мероприятия для семей в нетрадиционной форме: круглый стол, викторина, «посиделки» (что и когда проведено).	500	
	3.3.	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому (форма и количество консультаций). Буклеты для родителей Папки-передвижки для родителей Фотовыставки, стенгазеты	До 1000 (в зависимости и от сложности мероприятия)	



**Критерии и показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты старшему воспитателю.**

Направленности деятельности	№	Критерии оценки	Сумма					
Организация участия педагогов ДОУ в программах, проектах, конкурсах.	1.1	Результативное участие педагогов в программах, проектах, конкурсах и пр. за каждого педагога (очное/дистанционное): -на уровне ДОУ -городской, областной - всероссийский, международный	500 1000 1500					
	2.1.	Личные выступления (очное/дистанционное): - на уровне ДОУ - городской, областной - всероссийский, международный;	500 1000 1500					
	2.2	Участие в конкурсах профессионального и творческого мастерства, гранты (за каждое очное/дистанционное): -на уровне ДОУ - городской, областной - всероссийский, международный	500 1000 1500					
Публикации материалов	2.3.	Непосредственная организация развивающей, творческой деятельности детей	500					
	3.1	<b>Публикация материалов в сборниках:</b> -муниципальный, региональный уровень - всероссийский, международный уровень	3000 4000					
	3.2	Наличие авторских программ	1000					

<p>Организация и проведение на базе ДОУ мероприятий в рамках стратегии и развития</p>	<p>4.1.</p>	<p>Организация и проведение открытых мероприятий (семинары, мастер классы, занятия, круглые столы) за каждое на уровне ДОУ</p>	<p>500</p>								
	<p>4.2.</p>	<p>Творческий подход к оснащению предметно-развивающей среды ДОУ</p>	<p>До 500 (от сложности)</p>								
	<p>4.3.</p>	<p>Организация и проведение работы с педагогами по повышению профессиональной компетентности (с указанием мероприятия)</p>	<p>500</p>								
	<p>4.4.</p>	<p>Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (перечислить формы взаимодействия)</p>	<p>500</p>								
	<p>4.5.</p>	<p>Помощь в организации аттестации педагогических работников (за каждого) и подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах (указать кому оказана помощь)</p>	<p>500</p>								
	<p>4.6.</p>	<p>Работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой</p>	<p>300</p>								
	<p>4.7.</p>	<p><b>Взаимодействие с семьями воспитанников:</b> Мероприятия для семей в нетрадиционной форме: круглый стол, викторина и т.д. (перечислить формы взаимодействия). Консультирование семей, воспитывающих детей на дому (дистанционное обучение) Способы изучения общественного мнения родителей (перечислить)</p>	<p>500 500 300 200 200</p>								



**Положение о премировании работников  
МБДОУ г. Астрахани № 25**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников организации, обеспечения высокого качества предоставления муниципальных услуг.
- 1.2. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части ФОТ организации, а также за счет и в пределах экономии ФОТ организации.
- 1.3. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение её срока действия.

**2. Порядок премирования работников**

- 2.1. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части ФОТ учреждения. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части ФОТ учреждения или при отсутствии экономии ФОТ организации.
- 2.2. Размеры премий работников устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.
- 2.3. Премирование работника, в том числе и руководителя организации, производится одновременно, ежемесячно, ежеквартально или за год по результатам труда работников за месяц, квартал или год при условии качественной работы, либо при наступлении знаменательного события.
- 2.4. Ежемесячное, ежеквартальное или годовое премирование производится на основании сводного приказа по работникам, в котором указываются размеры премии по каждому работнику.
- 2.5. Единовременное премирование производится на основании приказа заведующего, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.
- 2.6. Депремирование или снижение размера премии работнику осуществляется на основании приказа заведующего, в котором указывается причины депремирования или снижения размера премии работника.
- 2.7. Решение о премировании руководителя организации принимает начальник управления образования администрации муниципального образования «Город Астрахань» по предложению комиссии.
- 2.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде, за исключением премий к государственным праздникам.
- 2.9. Премирование может быть назначено как постоянным работникам, так и совместителям, работникам по срочному договору.

**3. Показатели премирования работников**

№	Показатели	Сумма
1	В связи с празднованием юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70)	от 2000 рублей
2.	В связи с профессиональными, государственными праздниками (Новый год, Рождество, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 27 сентября, 4 ноября)	от 1000 рублей



3.	Единовременное срочное и качественное выполнение большого объема работы	от 1000 рублей
4	За участие в общественно-полезном труде	от 1000 рублей
5	Победа и успешное участие во внешних и внутренних педагогических мероприятиях	от 1000 рублей
6	По итогам работы за месяц, за квартал, за год	от 1500 рублей
7	За награждение Грамотой Управления образования администрации МО г. Астрахань, Министерства образования АО (если иное не установлено приказом вышестоящих организаций)	от 2000 рублей

#### **4. Показатели, влияющие на снижение премирования работников на 50%, 100%**

4.1. Работники организации могут быть лишены или уменьшены премиальные выплаты в следующих случаях:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – до 100%,
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима – до 50%,
- нарушение инструкций по ТБ и ПБ – до 100%,
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – до 100%,
- нарушение педагогической этики, поведения и субординации – до 100%,
- нарушение прав и достоинств воспитанников – до 100%,
- обоснованные жалобы со стороны родителей – до 50%,
- нарушение исполнительской дисциплины (не сданные, либо не сделанные вовремя, отчёты, планы и др. материалы и т.п.) – до 50%,
- неудовлетворительное содержание группового помещения (не соответствие нормам СанПин) – до 100%,
- случаи детского травматизма во время пребывания воспитанника в ДОУ – 100%,
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы, порча имущества – до 50%,
- некачественное приготовление пищи и несвоевременное обеспечение продуктами – до 100%,
- недобросовестное отношение к работе – до 100%

4.2. Все случаи депремирования при лишении премии работников рассматриваются руководителем по представлению Комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в индивидуальном порядке, на основании аргументированного материала.

**Положение об оказании материальной помощи работникам  
МБДОУ г. Астрахани № 25**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регулирует вопросы усиления социально – экономической защиты работников.

1.2. Оказание материальной помощи работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части ФОТ учреждения. Оказание материальной помощи работникам не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части ФОТ учреждения или при отсутствии экономии ФОТ учреждения.

**2. Оказание материальной помощи**

2. Материальная помощь рассматривается на основании заявления работника учреждения при согласовании с председателем ППО организации при следующих случаях:

№	Показатели	Сумма
3.1	В связи с болезнью, необходимостью приобретения дорогостоящих препаратов	от 2000 рублей
3.2	В связи со смертью близких родственников (с приложением свидетельства о смерти)	от 2000 рублей
3.3	В связи с рождением ребенка на основании свидетельства о рождении	от 2000 рублей
3.4	В связи с бытовыми форс-мажорными обстоятельствами (наводнение, ураган, землетрясение, пожар и т.д)	от 1000 рублей
3.5	В связи с бракосочетанием работника (с приложением свидетельства о заключении брака)	от 1000 рублей
3.6	В связи с отпуском	от 1000 рублей
3.7	В связи с тяжелым материальным положением	от 1000 рублей

2.2. Руководителю организации также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству профкома в случаях, предусмотренных в пункте 4.6. Положения об оплате труда работников МБДОУ г. Астрахани № 25.

2.3. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

**Положение  
о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих,  
компенсационных и иных выплат в МБДОУ г. Астрахани № 25**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящим Положением определяется порядок деятельности комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера (далее по тексту – Комиссия) работников МБДОУ г. Астрахани № 25 (далее по тексту - Учреждение).
- 1.2. Состав комиссии утверждается приказом заведующего.
- 1.3. В состав Комиссии входят: председатель профкома, члены профкома, завхоз, старший воспитатель, иные работники.
- 1.4. Члены Комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам руководствуются Положениями «О компенсационных выплатах работникам МБДОУ г. Астрахани № 25», «О стимулирующих выплатах работникам МБДОУ г. Астрахани № 25», «О премировании работников МБДОУ г. Астрахани № 25», «Об оказании материальной помощи работникам МБДОУ г. Астрахани № 25».
- 1.5. Члены Комиссии имеют право вносить предложения по улучшению стимулирования оплаты труда на рассмотрение общего собрания работников, администрации Учреждения.
- 1.6. Самостоятельно вносить изменения в Положения «О компенсационных выплатах работникам МБДОУ г. Астрахани № 25» и «О стимулирующих выплатах работникам МБДОУ г. Астрахани № 25» члены Комиссии не имеют права.
- 1.7. Члены Комиссии работают на безвозмездной основе.

**2. Основные задачи и полномочия комиссии по распределению стимулирующих,  
компенсационных и иных выплат**

- 2.1. Основной целью деятельности Комиссии является осуществление дифференцированного подхода к установлению компенсационных и стимулирующих выплатах работникам Учреждения.
- 2.2. Основными задачами комиссии являются:
  - 2.2.1. Разработка Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.
  - 2.2.2. Оценка результатов деятельности работников.
  - 2.2.3. Формирование и утверждение перечня работников – получателей выплат стимулирующего характера на основании результатов их деятельности.
  - 2.2.4. Подготовка локального акта (протокола заседания Комиссии) о назначении стимулирующих выплат.
- 2.3. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно 1 раз в год.
- 2.4. Комиссия создается в количестве не менее 5 человек. В состав Комиссии входят председатель ППО, члены профкома, завхоз, старший воспитатель, специалисты, иные работники. Из членов комиссии избирается председатель.
- 2.5. Решения о назначении работникам выплат компенсационного и стимулирующего характера принимаются Комиссией один раз в месяц на основании оценочных листов.
- 2.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить качество работы и самоанализа деятельности работников.
- 2.7. Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников (оценочные листы) в соответствии с утвержденными критериями Положения о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ г. Астрахани № 25, по аналитической информации о показателях деятельности работников и принимает решения о соответствии деятельности работника требованиям к

установлению фиксированной денежной сумме или отказе в установлении фиксированной денежной сумме.

2.8. Обжалование решения Комиссии осуществляется работником в установленном законом порядке.

2.9. Комиссия имеет право:

- изучать информацию, предоставленную Заведующим, заместителями, воспитателями,
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции.

### 3. Делопроизводство комиссии

3.1. Заседание Комиссии оформляется протоколами.

3.2. Для Учреждения и координации текущей деятельности комиссии из числа её членов избирается секретарь. Основными обязанностями секретаря Комиссии являются:

- оказание содействия председателю Комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания;
- решение всех организационных вопросов, связанных с подготовкой и проведением заседаний комиссии;
- обеспечение надлежащего уведомления членов Комиссии о дате, времени и месте заседаний, повестке дня;
- обеспечение надлежащего соблюдения процедуры проведения заседания;
- ведение и оформление протокола заседаний Комиссии.

3.3. В протоколе заседания указываются:

- наименование учреждения;
- дата, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для Комиссии, и число членов, присутствующих на заседании (кворум, 2/3 присутствующих от каждой стороны социального партнерства);
- вопрос повестки дня;
- краткая запись выступления участника заседания;
- результаты голосования;
- подписи председателя и секретаря.

3.4. Протокол заседания оформляется в 3-дневный срок и направляется заведующему для издания соответствующего приказа.

3.5. Протоколы заседаний Комиссии хранятся в Учреждении. Они доступны для ознакомления всем участникам образовательного процесса данного Учреждения за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер. Решение об ограничении разглашения информации принимает Комиссия.

### 4. Соблюдение прав работников

4.1. Работники имеют право на защиту персональных данных в части решений комиссии их касающихся.

