

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
"Пригородный детский сад"

_____ Е.В. Ивашнева
протокол № 1 от 31.08.2023г.

Заведующий
МБДОУ
"Пригородный детский сад"

_____ Л. А. Гупорова
Приказ № 95 от 31.08.2023г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
в Коллективный договор муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения "Пригородный детский
сад" на 2023-2025 годы

пос. Пригородный

Стороны Коллективного договора:

от работодателя:

- заведующий МБДОУ "Пригородный детский сад" - Л. А. Гуторова;

от работников:

- председатель ППК- Е. В. Ивашнева

на основании решения Представительного собрания Обоянского района Курской области от «08» августа 2023 года № 10/42-IV «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района, по виду экономической деятельности «Образование»» договорились внести изменения в Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Пригородный детский сад" на 2023-2025 годы и изложить приложение № 2 «Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Пригородный детский сад»» в новой редакции.

Приложение № 2

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
"Пригородный детский сад"

_____ Е.В. Ивашнева
протокол № 1 от 31.08.2023г.

Заведующий
МБДОУ

"Пригородный детский сад"

_____ Л. А. Гуторова
Приказ № 95 от 31.08.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Пригородный детский сад»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Пригородный детский сад» (далее — Положение) разработано на основе Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Обоянского района, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённое решением Представительного собрания Обоянского района Курской области от «08» августа 2023 года № 10/42-IV, в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказом Минобрнауки России 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»;
- приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- постановлением Администрации Курской области от 25.12.2013 № 933-па «Об утверждении Методики расчета нормативов финансирования расходов на оплату труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, для определения необходимого для реализации основных общеобразовательных программ размера субвенций местным бюджетам в части расходов на оплату труда»;
- законом Курской области от 21.11.2013 №113-ЗКО «Об утверждении методики расчета размера субвенций местным бюджетам на реализацию основных общеобразовательных и дополнительных общеобразовательных программ в

части финансирования расходов на оплату труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, расходов на приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг)»;

-законом Курской области от 24.09.2018 №47-ЗКО «О внесении изменений в часть 2 статьи 2 Закона Курской области "Об утверждении методики расчета размера субвенций местным бюджетам на реализацию основных общеобразовательных и дополнительных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, расходов на приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг)" и признании утратившими силу отдельных законодательных актов Курской области»;

- Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденным постановлением Главы Обоянского района от 07.12.2009 г. № 869 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений».

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Пригородный детский сад»(далее – учреждения).

3. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденных решениями Представительного Собрания Обоянского района Курской области от 18.02.2010 №4/22-II и от 18.02.2010 №4/23-II, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными

нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

7. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

8. Система оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, решениями Представительного Собрания Обоянского района, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

9. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

10. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и Курским областным Союзом предпринимателей о минимальной заработной плате на территории Курской области на 2022 - 2024 годы;

Отраслевого регионального соглашения между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022 –

2024 годы;

мнения первичной профсоюзной организации и профкома работников учреждения.

11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Обоянского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Руководитель образовательной организации обеспечивает результативность и эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников учреждения.

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда. При этом обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 30 процентов.

12. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Размер заработной платы работников учреждения отражается в трудовых договорах, заключаемых на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015), постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 №329 в соответствии с установленной системой оплаты труда.

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

В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

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

Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

14. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

15. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

16. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

18. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2008 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2008 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», указаны в приложениях №№ 1-5 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случае, если на момент вступления в силу настоящего Положения в учреждении установлен более высокий размер должностного оклада (ставки), то работнику сохраняется установленный размер должностного оклада (ставки).

19. К минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент в размере:

а) 0,1 социальным педагогам и (или) педагогам-психологам;

б) 0,1 педагогическим работникам, являющимися руководителями районных методических объединений;

в) 0,2 педагогическим работникам за наличие высшей квалификационной категории;

г) 0,15 педагогическим работникам за наличие первой квалификационной категории;

д) 0,5 педагогическим работникам, ставшим победителями муниципальных конкурсов профессионального мастерства, перечень которых утверждается приказом Управления образования;

е) 0,4 педагогическим работникам, ставшим призерами муниципальных конкурсов профессионального мастерства, перечень которых утверждается Управлением образования;

- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы (устанавливается работникам в соответствии с приложением №6 к настоящему Положению);

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (устанавливается работникам в соответствии с пунктом 67 настоящего

Положения);

– повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в учреждение, в течение первых трех лет работы.

– повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в учреждение, в течение первых трех лет работы.

20. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в учреждение, в течение первых трех лет работы, образуют новый оклад, который учитывается при начислении всех выплат, в том числе компенсационных и стимулирующих.

21. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

22. Размер выплаты работникам за персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент педагогическим работникам, работающим в образовательной организации, расположенной в сельской местности, повышающий коэффициент выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в учреждение, в течение первых трех лет работы, повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет, определяется путем умножения размера оклада работника на перечисленные коэффициенты.

23. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

24. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующие характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Курской области, Обоянского района, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в

зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

26. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

27. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 19 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

28. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Рекомендуемый размер надбавки - до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома; наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

29. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

30. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут

устанавливаться указанные в пункте 19 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

31. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Размер надбавки - до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома; наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

32. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 19 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

33. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

34. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

35. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут

устанавливаться указанные в пункте 19 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

7. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

36. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

37. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

38. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 192 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения

45. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Порядок определения размера должностного оклада руководителя учреждения излагается в приложении №5 к настоящему Положению.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) определяется нормативным правовым актом муниципального органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных учреждений, в ведении которого находятся соответствующее муниципальное учреждение, в кратности до 3.

46. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной

платы.

47. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждаются Представительным Собранием Обоянского района по представлению Управления образования Администрации Обоянского района Курской области.

48. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается Представительным Собранием Обоянского района Курской области.

49. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Обоянского района Курской области.

50. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области.

51. Для руководителя учреждения предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области.

52. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области.

53. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет бюджетных ассигнований, централизованных Управлением образования Администрации Обоянского района Курской области на эти цели.

III. Компенсационные выплаты

54. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Обоянского района Курской области от 18.02.2010 №4/22-П работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

55. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

56. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

57. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

58. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

60. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

61. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором

с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

62. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

63. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

64. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

65. Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

66. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

IV. Стимулирующие выплаты

67. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Обоянского района от 18.02.2010 №4/23-II в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;
при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

В целях дифференциации оплаты труда отдельных категорий педагогических работников в пределах имеющихся средств устанавливаются следующие надбавки:

- за наличие высшей квалификационной категории в размере 20 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы);
- за наличие первой квалификационной категории в размере 15 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы);

68. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда, указанных в Положении о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения «Пригородный детский сад», которое является приложением № 6 к настоящему Положению.

69. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

70. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

71. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

72. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях, утвержденным

Представительным Собранием Обоянского района Курской области от 18.02.2010 №4/23-П, могут быть установлены премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ и др.).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

73. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

74. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

75. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или

уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

76. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

77. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. Другие вопросы оплаты труда

78. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и ежегодно утверждается руководителем.

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

80. Особенности формирования штатного расписания:

1) в дошкольных образовательных организациях, находящихся в ведении Управления образования Администрации Обоянского района, предусматриваются должности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Учебно-вспомогательный и прочий обслуживающий персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается Министерством образования и науки Курской области.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения (филиал, отдел, отделение, вычислительный центр и т. п.) в соответствии с уставом учреждения;

81. Особенности оплаты труда в учреждении:

1) оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

VII. Заключительные положения

83. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других

нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса РФ имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

84. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с рождением ребенка;

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

85. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Обоянского района, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

85.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда в учреждении, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

86. Работникам учреждения отрасли «Образование» предоставляются меры социальной поддержки в части оплаты труда, предусмотренные статьей 47 Закона Курской области «Об образовании в Курской области».

87. Работникам учреждения отрасли «Образование» предоставляются меры социальной поддержки в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьями 10, 11 и 12 Закона Курской области от 09.12.2013 №121 ЗКО «Об образовании в Курской области».

87.1. Педагогическим работникам учреждения (в связи с расположением в сельском населенном пункте), выплачивается денежная компенсация стоимости проезда к месту работы и обратно в рабочий период на основании табеля учета рабочего времени и тарифов стоимости проезда.

87.2. Педагогическим работникам учреждения, признанных в установленном

порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, осуществляется возмещение затрат на уплату процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья.

Порядок возмещения педагогическим работникам учреждения, признанных в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, затрат на уплату процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья устанавливается постановлением Администрации Обоянского района Курской области.

87.3.Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в учреждение, выплачивается единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в размере 6 должностных окладов (ставок) в порядке, установленном Администрацией Обоянского района Курской области.

87.4. Педагогическим работникам, руководителю учреждения (в связи с расположением в сельском населенном пункте) предоставляется ежемесячная денежная выплата, связанная с компенсацией расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением Администрации Курской области от 01.04.2022 №362-па (в редакции от 19.05.2022 №570-па, от 09.12.2022 №1442-па).

87.5.Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в учреждение, в течение первых трех лет работы устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке).

87.6.Выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, прибывшим на работу в учреждение, в течение первых трех лет работы устанавливается повышающий коэффициент в размере 1.1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад.

87.7.Педагогическим работникам, работающим в учреждении, имеющим государственные награды и почетные звания Российской Федерации и Курской области, ставка заработной платы устанавливается в размерах, определяемых нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области и Обоянского района.

87.8.Педагогическим работникам учреждения предоставляются оплачиваемые отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской диссертацией или докторской диссертацией. Работникам, защитившим кандидатскую диссертацию или докторскую диссертацию, после присвоения соответствующей ученой степени производится разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок).

87.9.Специалистам, работающим в учреждении (в связи с расположением в сельском населенном пункте), устанавливается повышающий коэффициент в

размере 1,25 к должностному окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, по сравнению с окладами (ставками) занимающихся этими видами деятельности в муниципальных образовательных организациях Обоянского района, расположенных в городской местности.

87.10.Работникам учреждения (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данной организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к

Положению об оплате
трудаработников МБДОУ «Пригородный детский сад»
Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образованияПрофессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-
вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	5992
	младший воспитатель	5992

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических
работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	Минимальный должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории, руб.	Минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	9267	9979	10768
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	10101	10874	11669

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к

Положению об оплате

труда

работников МБДОУ «Пригородный детский сад»

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные
должности служащих второго уровня"

1 квалификационный уровень	Повар	6278
----------------------------------	-------	------

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные
должности служащих второго уровня"

2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6278
----------------------------------	-----------------------	------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к
Положению об оплате
труда
работников МБДОУ «Пригородный детский сад»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий
рабочих

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии
рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
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: сторож ; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, оператор котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды .	5499

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

Повышающие коэффициенты за специфику работы:

1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
---	------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

К
Положению об оплате
труда
работников МБДОУ «Пригородный детский сад»

ПОРЯДОК

установления размера должностных окладов руководителю учреждения

1. Настоящий порядок установления размера должностного оклада руководителю учреждения, подведомственного Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области (далее Порядок), разработан в соответствии настоящим Положением.

2. Размер должностного оклада руководителю учреждения, подведомственного Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области (далее руководитель учреждения) устанавливается трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, заключенным с ним на предстоящий учебный год, а именно: с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего календарного года и утверждается соответствующим приказом по Управлению образования Администрации Обоянского района Курской области (далее Управление образования) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3. Должностной оклад рассчитывается персонально каждому руководителю учреждения по формуле:

$ДО = БДО \times K \times R_{инд}$, где:

ДО – должностной оклад руководителя учреждения;

БДО-базовый должностной оклад в сумме 9668 руб. (Девять тысяч шестьсот шестьдесят восемь рублей 00 копеек);

К - коэффициент группы по оплате труда (Приложение 1);

Р инд- размер индексации, установленный Решением Представительного Собрания Обоянского района Курской области.

4. Группа по оплате труда для функционирующих учреждений устанавливается в соответствии с объемными показателями (Приложение 2) на начало учебного года (первый рабочий день сентября текущего года).

Для вновь открываемых учреждений группа по оплате труда устанавливается исходя из плановых (проектных) объемных показателей сроком на 1 год.

За учреждениями, находящимися на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5. В случае уменьшения размера должностного оклада в сравнении с

предыдущим периодом, руководитель учреждения уведомляется об этом в первый рабочий день сентября.

Размер должностного оклада руководителю учреждения, определенный в соответствии с настоящим Порядком, устанавливается на период с 1 сентября текущего по 31 августа следующего календарного года и утверждается соответствующим приказом по Управлению образования.

б. Для установления должностного оклада ежегодно создается комиссия в составе:

- Заместитель Главы Администрации Обоянского района - председатель комиссии,

- начальник Управления образования Администрации Обоянского района- член комиссии,

- заместитель начальника Управления образования Администрации Обоянского района- член комиссии,

- консультант Управления образования Администрации Обоянского района - член комиссии,

- начальник планово-экономического отдела муниципального казенного учреждения «ЦБУ» Обоянского района - член комиссии.

На заседание комиссии руководители подведомственных учреждений представляют объемные показатели, характеризующие масштаб управления по состоянию на 01 сентября текущего года. Комиссия принимает решение о достоверности представленных показателей по определению коэффициента группы по оплате труда в соответствии с приложением 1.

Приложение 1

Группа по оплате труда	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Количество баллов по объемным показателям	До 130	131 - 150	151 - 200	201 - 250	251 - 300	301 - 350	351 - 400	401 - 450	450 - 500	Свыше 500
Коэффициент группы по оплате труда	1,1	1,8	1,9	2,0	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5	2,6

Объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением в зависимости от групп по оплате труда

№п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество учащихся (воспитанников)	за каждого учащегося (воспитанника)	0,3
2	Количество детей, имеющих отклонения в развитии, прошедших консультирование и диагностику в центре психолого-медико-социального сопровождения	за каждого ребенка	0,5
3	Количество реализуемых общеобразовательных программ (начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование, дополнительное образование)	Из расчета за каждую лицензированную и реализуемую программу (но не более 4)	10
4	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника по основному месту	1
5	Количество работников в образовательном учреждении, имеющих первую квалификационную категорию;	за каждого работника по основному месту	0,5
6	Количество работников в образовательном учреждении, имеющих высшую квалификационную категорию	за каждого работника по основному месту	1
7	Наличие групп продленного дня (несколько ГПД классов для обучающихся с ОВЗ малой наполняемостью от 3 человек считать за одну единицу)	за каждую группу	20
8	Наличие филиалов (зарегистрированных в ЕГРЮЛ)	за каждый филиал	20

9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (15 АРМ)	за каждый класс	10
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, спортивного зала, площадки ПДД, ФАКОТа,	за каждый вид	15
11	Наличие оборудованного медицинского кабинета (лицензия); пищеблока и столовой (акт приемки); музея (паспорт и внесение в РЕЕСТР)	за каждый вид (но не более 45 баллов)	15
12	Наличие автобуса (для перевозки детей), автомобиля (транспортного средства)	за каждую единицу	10
13	Наличие функционирующего учебно-опытного участка (приказ о заведовании и опытах)	за каждый вид	25
14	Наличие собственной котельной (при наличии нескольких топочных следует считать как одну единицу)	За каждую единицу	20
15	Наличие сущностей, созданных в рамках национального проекта «Образование» и иных проектов (Точка роста, Школьный театр, Школьный спортивный клуб, МОЦ, Центр детских инициатив, кабинет ранней помощи, консультационный центр)	За каждую единицу	5
16	Наличие статуса организации (апробационная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр, школа полного дня)	За наличие статуса	5

17	Организация производственной практики для студентов на базе образовательной организации	За наличие студентов-практикантов 5 баллов (более 10 студентов дополнительные баллы, но не более 7)	5
----	---	---	---

Приложение № 6
к Положению об
оплате труда
работников
МБДОУ
«Пригородный
детский сад»

**Положении о порядке установления выплат
стимулирующего характера работникам муниципального
дошкольного образовательного учреждения
«Пригородный детский сад»**

1. Общие положения

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Пригородный детский сад» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в РФ», Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Пригородный детский сад» (далее ДОУ).

Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующих выплат работникам. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива ДОУ, согласовывается с первичной профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего ДОУ.

Настоящее Положение регулирует дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы.

В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая часть.

Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образования детей в соответствии с ФГОС ДО, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с

результативностью труда, не допускается.

Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

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

1. Порядок установления стимулирующих выплат(доплат, надбавок, премий)

Выплаты стимулирующего характера (доплат, надбавок, премий) осуществляются ежемесячно.

Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

Подсчет баллов производится ежеквартально.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда; N1, N2, ..., Nn – количество баллов

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат

Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДООУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников ДООУ в соответствии с критериями;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек. В состав Комиссии включаются:

- заведующий;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- воспитатель.

Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников ДОО представленных в Приложении 1 к настоящему Положению.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю ДОО и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии заведующий ДОО издает приказ об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера.

Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам ДОО осуществляется путем ознакомления всех работников с личными результатами балльного рейтинга учета качества и результативности труда за определяемый период и предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

4. Порядок и условия премирования

Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

Единовременное премирование работников ДОО проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

Педагогические работники ДОО, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному

работнику, предельными размерами не ограничивается.

Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы.

Решение о виде и размере премирования работников заведующий ДОО оформляет приказом.

Премирование производится при условии:

- добросовестного отношения к порученному участку работы;
- высокопрофессионального, компетентного выполнения работником своих должностных обязанностей;
- применения в работе рациональной организации труда.
- использования и внедрения новых образовательных технологий;
- организации и проведения на базе образовательного учреждения семинаров, мероприятий научно-исследовательского характера и т.д.;
- надлежащего исполнения действующего законодательства Российской Федерации, в том числе и в области образования;
- неукоснительного соблюдения норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- своевременного исполнения решений, приказов и поручений руководителя учреждения и вышестоящих организаций;
- отсутствия дисциплинарных взысканий в том периоде, за который начисляется премия.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, работнику начисляются штрафные баллы, он может быть частично или полностью лишен стимулирующих выплат.

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

- Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:
 - полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
 - полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
 - полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по

- причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава ДООУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
 - частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
 - полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.
 - Работникам могут начисляться штрафные баллы за:
 - бестактное, конфликтное отношение к коллегам
 - замечания со стороны администрации.

Штрафные баллы вычитаются из суммы баллов, набранных работником.

6. Заключительные положения

Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.

Заведующий ДООУ на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его в бухгалтерию в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Приложение 1
к Положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера из фонда
стимулирования труда работникам
МБДОУ «Пригородный детский сад»

**Критерии и показатели
качества и результативность профессиональной деятельности
воспитателя
ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и
эффективности работы

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за
период работы с _____

Критерии	Показатели	Коэф- фициент показателя	Само - оцен- ка/ Дата	Оцен- ка комис- сии/ Дата	Приложение (подтверждаю- щие доку- менты)
1. Сохране- ние здоровья воспитан- ников	1.1. Динамика снижения уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом, отсутствие карантина: - отрицательная - положительная	2 4			
	1.2. Выполнение плана посещаемости: - 65-70% - 80-90% - 90-100%	1 3 6			
	1.3. Организация и проведение мероприятий,	3 (за каждое мероприятие)			

	способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д.))			
	1.4. Применение здоровьесберегающих технологий	4			
	1.5. Работа с детьми раннего возраста	20			
	1.6. Работа в социальной группе	10			
	1.7. Соблюдение нормативных требований в области здоровья воспитанников (безопасность, режим дня, прогулки и т.д.)	5			
	1.8. взаимодействие со специалистами (интеграция и коррекция)	2			
	1.9. оценка качества работы педагога руководителем	3-5			
	Наличие собственных методических, дидактических разработок и материалов в	5			

	области сохранения здоровья воспитанников				
2.Образова тельная деятельность	2.1.Процент воспитанников учреждения, имеющих высокий уровень развития До 40% воспитанников 40-59% воспитанников 60-79% воспитанников 80-100% воспитанников	2 3 4 5			
	2.2.Результативное участие детей в конкурсах (за каждый конкурс): -внутри учреждения; -муниципальных; -региональных, всероссийских, международных.	Участ./Приз. 3/5 5/10 10/15			
	2.3.Разработка и реализация учебной программы группы	2			
	2.4. Использование ИКТ в образовательном процессе	2			
	2.5.Применение современных образовательных технологий, проектных методик на занятиях	2			

	2.6. Наличие портфолио воспитанников	0,5 за каждого воспитанника			
3.Методическая деятельность	3.1.Продуктивное участие в системе методической деятельности детского сада: активное участие в реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана, создание методических разработок и рекомендаций, систематизация дидактических материалов	1 балл за каждый вид документа			
	3.2.Эффективная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях: - частично соответствуют критериям качества - полностью соответствуют критериям качества	2 4			
	3.3.Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	3			

	<p>3.4.Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах):</p> <p>-внутри учреждения 2</p> <p>-на муниципальном уровне 4</p> <p>-на региональном уровне 6</p>				
	3.5.Наличие портфолио	3			
	3.6. За наставничество (наличие документов, планов работы)	5			
	3.7. Организация прохождения педагогической практики студентов	5			
4.Исполнительская дисциплина	4.1.Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга,				

	табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и т.п.): - незначительное соответствие критерию - частичное соответствие критерию - полное соответствие критерию	 1 3 5			
	4.2. Участие в апробации по внедрению новых методик обучения и воспитания (документальное подтверждение)	5			
	4.3. Участие в общественной работе, участие в работе органов самоуправления, комиссиях, творческих группах,	2 балла за каждый вид деятельност и			
	4.4. Увеличение интенсивности труда, объема выполняемых работ в рассматриваемый период времени	5-10			
	4.5. Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство	До 8			

	консультационным и пунктами, учебно-опытными участками, творческой группой, благоустройство участков косметический ремонт групповых помещений и т. д.).				
	4.6. Выполнение функций администратора сайта	20			
5.Взаимодействие с семьей и социумом	5.1.Организация и систематический контроль поступления родительской платы за содержание ребенка в ДОУ -отсутствие задолженности -наличие задолженности	3 1			
	5.2. Работа с семьей	5			
	5.3.Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей (за каждое мероприятие)	2			
	5.4.Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную	3			

	деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.				
	5.5 Оценка качества работы педагога со стороны родителей (законных) представителей -положительно	3			
ИТОГО					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.« _____ » _____

20__ г. _____ / _____ /
 (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____ / _____ /

(Ф. И.О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников ДОУ)

