


ПРИНЯТО

Общим собранием трудового  
коллектива МДОУ – детский сад № 3  
р.п. Земетчино  
Протокол № 1 от 12.01.2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

заведующий

МДОУ- детский сад №3 р.п. Земетчино

 /Христосова О.М./

приказ № 11-од от 12.01.2026 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального дошкольного образовательного**  
**учреждения -**  
**детский сад № 3 р.п. Земетчино**

## **1. Общие положения**

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 3 р.п. Заметчино (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Заметчинского района Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», Законом Пензенской области от 14.06.2024 № 4356-ЗПО «О некоторых вопросах, связанных с оплатой труда работников органов государственной власти Пензенской области, работников государственных учреждений Пензенской области, и об установлении дополнительных гарантий отдельным категориям работников государственных и муниципальных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (с последующими изменениями), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.12.2025 протокол № 11пр, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в МДОУ – детский сад № 3 р.п. Земетчино (далее МДОУ)

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Система оплаты труда работников МДОУ должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель МДОУ по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем МДОУ персонально в отношении конкретного работника (приложение 8).

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

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

Индексация базовых окладов производится в соответствии нормативными правовыми актами Правительства Пензенской области.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат 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.

1.5. Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в МДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в МДОУ регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными

правовыми актами Российской Федерации и нормативно - правовыми актами Земетчинского района Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

## **2. Порядок расчета заработной платы работников МДОУ**

### **2.1. Система оплаты труда включает:**

- должностные оклады руководителей;
  - оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
  - ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
  - повышающие коэффициенты в зависимости от специфики работы в образовательных организациях;
- уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
  - доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
  - стимулирующие выплаты.

2.2. Системы оплаты труда работников МДОУ устанавливаются коллективными договорами (для руководителя –учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Земетчинского района, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размер доплат работникам образовательной организации за дополнительные виды и объемы работы определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждой образовательной организации локальными нормативными актами, коллективным договором разрабатывается и утверждается перечень дополнительных видов и объемов работ (конкретные наименования) в соответствии с рекомендуемым единым перечнем выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации, и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работ.

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МДОУ должна составлять не более 40 процентов.

## **Порядок расчета заработной платы педагогических работников**

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников МДОУ рассчитывается с учетом выплат за специфики работы в МДОУ.

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 (приложение № 1).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника  $O_{\phi}^{n.p}$ , исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников МДОУ (кроме профессиональных образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности) по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{\text{чс}}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$  – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{\phi}^{n.p}$  – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации;

$\Phi_n$  – фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{\text{чс}}$  – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в МДОУ.

2.8. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в приложении 6.

2.10. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

### **Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

2.11. Заработная плата руководителя МДОУ состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от группы труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада руководителя учреждения (рублей в месяц)
1	76 811
2	71770
3	66994
4	62750
5	58638
6	54789
7	51208
8	47891

Размер должностного оклада руководителя каждой образовательной организации определяется трудовым договором.

Отнесение образовательной организации к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации образовательной организации, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей образовательных организаций устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

2.12. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{Рук(АУП)}} = O_{\text{д}}^{\text{Рук(АУП)}} + D^{\text{Рук(АУП)}} + C^{\text{Рук(АУП)}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{Рук(АУП)}}$  – месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$O_{\text{д}}^{\text{Рук(АУП)}}$  – оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$D^{\text{Рук(АУП)}}$  – доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы;

$C^{\text{Рук(АУП)}}$  – стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

Премирование руководителя МДОУ осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем:

2.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя образовательной организации устанавливается в кратности до 5.

Решение об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы для руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера принимается администрацией Земетчинского района Пензенской области и оформляется правовым актом;

2.14. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате указанных лиц и представление ими данной информации осуществляется в порядке, установленном Правительством Пензенской области.

2.15. Заключение трудового договора с руководителем МДОУ на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательной организации обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

## **Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.16. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательной организации.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении № 2.

2.17. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$З_{УВП} = O_{\phi}^{УВП} + B^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$З_{УВП}$  – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\phi}^{УВП}$  – оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$  – компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{УВП}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

2.18. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

## **Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.19. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательной организации, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) МДОУ из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложении 3.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательной организации работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.20. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.21. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{о}}^{\text{раб}} + B^{\text{раб}} + C^{\text{раб}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{раб}}$  – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{о}}^{\text{раб}}$  – оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{\text{раб}}$  – выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{\text{раб}}$  – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

### **Порядок расчета компенсационных выплат**

2.22. Размер выплат компенсационного характера определяется МДОУ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение 5).

В МДОУ разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается МДОУ в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.23. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

### **Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству**

2.24. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых МДОУ является местом основной работы.

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

2.25. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.



## Порядок расчета стимулирующих выплат

2.26. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются МДОУ самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В МДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (приложение 4), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

2) направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

3) единовременные премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам подготовки детского сада к новому учебному году;
- за трудовые показатели и в связи с уходом на заслуженный отдых;
- за организацию предметно-пространственной развивающей среды в музыкальном зале;
- к профессиональному празднику Дню дошкольного работника;
- к праздникам «День защитника Отечества», «Международному женскому дню 8-ое Марта», «Новому году»;
- за профессиональные успехи и отличия в педагогической работе (получение призовых мест в различных конкурсах, смотрах, участие в семинарах, пед. салонах и т.д. повышающих имидж образовательного учреждения);
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Единовременные выплаты устанавливаются работникам любой категории. Решение о единовременных выплатах и ее конкретных размерах принимает руководитель МДОУ.

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

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего

образование, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников МДОУ рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем МДОУ по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем МДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, педагогического совета МДОУ.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников МДОУ (приложение 9).

Выплаты стимулирующего характера обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются согласно приложению 7.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается приказом Отдела образования администрации Земетчинского района Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего приказа Отдела образования администрации Земетчинского района Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам МДОУ.

### **Другие вопросы оплаты труда**

2.27. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея – 50, 55, 60 лет и следующие десятилетия;
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МДОУ.

2.28. Установить ежегодную единовременную выплату к началу учебного года в размере 5750 рублей педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в образовательных организациях по основному месту работы.

### **3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников МДОУ**

3.1. Фонд оплаты труда МДОУ формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ, обеспечения и создания условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области и бюджета муниципального образования «Земетчинский район Пензенской области».

3.2. При формировании проекта бюджета Земетчинского района Пензенской области на очередной год и плановый период, бюджетной сметы, расчете нормативных затрат на оказание (выполнение) муниципальных услуг (работ) фонд оплаты труда работников образовательной организации на выполнение муниципального задания формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области и муниципального образования «Земетчинский район Пензенской области» с учетом темпа роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Пензенской области, уровня минимального размера оплаты труда и индекса повышения оплаты труда.

Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;
- стимулирующей части

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области и бюджета муниципального образования «Земетчинский район Пензенской области» на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 №1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

3.3. МДОУ самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах ассигнований из бюджета Пензенской области и муниципального образования «Земетчинский район Пензенской области».

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом МДОУ и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом МДОУ принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации – не более 40 процентов.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным организациям муниципальных услуг.

3.4. Руководителем образовательной организации обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

**Оклады (ставки)**  
**по профессиональной квалификационной группе должностей**  
**педагогических работников МДОУ – детский сад № 3 р.п. Земетчино**  
(в соответствии с приказом Министерства  
здравоохранения и социального развития Российской Федерации  
"Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников  
образования" от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень		
	музыкальный руководитель	17 745
3 квалификационный уровень		
	воспитатель	19 220
4 квалификационный уровень		
	старший воспитатель	20 000

**Оклады (ставки)**  
**по профессиональной квалификационной группе должностей**  
**учебно-вспомогательного персонала МДОУ – детский сад № 3 р.п. Заметчино**  
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп  
должностей работников образования» от 05.05.2008 года № 216н), (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	13 555
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
	техник	14 809
2 квалификационный уровень		
	Заведующий хозяйством	15 251

**Оклады**  
**прочих работников МДОУ – детский сад № 3 р.п. Заметчино из**  
**числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным**  
**квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих**  
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных  
квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»  
(в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н), (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"</b>		
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:	
	Гардеробщик, грузчик, дворник, рабочий	13 159
	Кастелянша	13 159
	Сторож (вахтер)	13 159
	Уборщик служебных помещений	13 159
	Кухонный работник	13 159
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	13 159
	Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды (белья)	13 159
	Повар	13 159
	Оператор котельной	13 159

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**ежемесячных стимулирующих выплат обязательного**  
**(постоянного) характера по профессиональной квалификационной**  
**группе должностей педагогических работников**  
**МДОУ – детский сад № 3 р.п. Земетчино**

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6 100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей



педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющих ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**выплат работникам образовательных организаций Пензенской области за работу в**  
**условиях труда, отклоняющихся от нормальных**

Виды работ	Коэффициент за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных
<b>За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации

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

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда педагогических работников МДОУ применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления заработной платы педагогического работника в месяц (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательной организации (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет установить к окладу:

- от 1 до 5 лет – 5 %
- от 5 до 10 лет – 8 %
- от 10 до 20 лет – 10%
- свыше 20 лет – 15 %

Стаж работы определяется исходя из общего непрерывного стажа работы в данной организации.

2. За сложность и напряжённость

Наименование должностей	Повышающий коэффициент
Помощник воспитателя	70% от базового оклада
Повар	70 % от базового оклада
Кухонный работник	70 % от базового оклада
дворник	70 % от базового оклада
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	70 % от базового оклада
Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды (белья)	70 % от базового оклада
Кастелянша	70 % от базового оклада
Уборщик служебных помещений	70 % от базового оклада
Заведующий хозяйством	60 % от базового оклада
техник	60 % от базового оклада
Сторож/оператор	60 % от базового оклада

**Персональные повышающие коэффициенты к окладу по профессиональной  
квалификационной группе должностей педагогических работников**

Должность	Повышающие коэффициенты
Старший воспитатель	0,4
Воспитатель	0,4
Музыкальный руководитель	0,42

**Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего  
характера работникам  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ - детский сад № 3 р.п. Земетчино**

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников**

№	Показатели эффективности деятельности педагогов	Максим. оценка	Критерии оценки деятельности педагогов	Факт. балл	Примечание
1	Результативность участия образовательного учреждения и педагогов во Всероссийских, межрегиональных, региональных и районных научно-практических конференциях (чтениях), семинарах, конкурсах, фестивалях и т.п.	5	Районного уровня - 2 бала		
			Межрегионального и регионального уровня - 3 балла		
2	Профессиональные достижения педагогов учреждения (конкурс «Воспитатель года», методические объединения, мастер – классы, «Школа наставничества»	6	Достижения		
			- на уровне ДОУ – 1 балл		
			- на уровне района – 2 балла		
3	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб со стороны участников образовательно-воспитательного процесса	2	- отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб – 2 балла		
			- наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб – 0 балла		
4	Открытость информации	2	- публикации о деятельности ОУ в СМИ - балл		
			- использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе – 1 балл		
5	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	6	Результаты участия детей в конкурсах, фестивалях, выставках, конференциях и т.п.:		
			- на уровне ДОУ – 1 бал		
			- на районном уровне – 2 балла		
			- межрегионального и регионального уровня –		

			3 балла		
6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (соревнования), реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	6	Участие детей в соревнованиях, турнирах. - на уровне ДООУ – 1 бал - на районном уровне – 2 балла межрегионального и регионального уровня – 3 балла		
7	Наличие реализованных программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами	3	Указать какие планы, программы и проекты реализованы (за каждый вид – 1 балл, но не более 3 баллов)		
8	Участие в инновационной и проектной деятельности, ведение экспериментальной работы	3	- реализация проектов, (указать название проектов и результаты их реализации) – 1 балл за каждый проект, но не более 3 баллов)		
9	Работа с родителями: - взаимодействие с родителями с использованием информационно-коммуникативных технологий, платформ; - работа с семьями группы риска; - общесадиковые мероприятия с участием родителей (кроме родительских собраний, консультаций, развлечений, праздников)	3	За каждое направление – 1 балл, но не более 3 баллов		
10	Создание условий для жизни и здоровья детей: - оборудование игровых площадок и групповых комнат, - создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, зала и пр.) - расширение предметно-развивающей среды.	3	За каждое направление – 1 балл, но не более 3 баллов		
11	Посещаемость МДОУ детьми (подсчет показателя ведется за полный предыдущий месяц);	3	Выше 65 % – 2 балла Выше 80% - 3 бала		
	Отсутствие задолженности по родительской плате	1			
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>43 балла</b>			

## Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя

№	Показатели эффективности деятельности педагогов	Максим. оценка	Критерии оценки деятельности педагогов	Факт. балл	Примечание
1	Результативность участия образовательного учреждения и педагогов во Всероссийских, межрегиональных, региональных и районных научно-практических конференциях (чтениях), семинарах, конкурсах, фестивалях и т.п.	5	Районного уровня- 2 бала		
			Межрегионального и регионального уровня - 3 балла		
2	Профессиональные достижения старшего воспитателя учреждения (методические объединения, мастер – классы)	6	Достижения		
			- на уровне ДОУ – 1 балл		
			- на уровне района – 2 балла		
			- межрегионального и регионального уровня – 3 балла		
3	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб со стороны участников образовательно-воспитательного процесса	2	- отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб – 2 балла		
			- наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб – 0 балла		
4	Открытость информации	3	- выполнение функций системного администратора – 1 балл; - сайт, участие в рейтинговой оценке педагогической деятельности, отчетность – 1 балл; - публикация о деятельности учреждения в СМИ- 1 балл.		
5	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	6	Результаты участия учреждения в конкурсах, фестивалях, выставках, конференциях и т.п.:		
			- на уровне ДОУ – 1 бал		
			- на районном уровне – 2 балла		
			- межрегионального и регионального уровня – 3 балла		
6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (соревнования), реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	6	Участие учреждения в соревнованиях, турнирах.		
			- на уровне ДОУ – 1 бал		
			- на районном уровне –		



			2 балла		
			межрегионального и регионального уровня – 3 балла		
7	Наличие реализованных программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами	3	Указать какие планы, программы и проекты реализованы (за каждый вид – 1 балл, но не более 3 баллов)		
8	Создание условий для ведения инновационной и проектной деятельности. Разработка и внедрение в педагогический процесс инновационных идей, новых педагогических технологий, использование в работе ИТК	3	- реализация проектов, (указать название проектов и результаты их реализации) – 1 балл за каждый проект, но не более 3 баллов)		
9	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями: - взаимодействие с родителями с использованием информационно-коммуникативных технологий, платформ; - организация работы с семьями группы риска, находящимися в социально-опасном положении; - организация и проведение мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей и общественности	3	За каждое направление – 1 балл, но не более 3 баллов		
10	Создание условий для жизни и здоровья детей: - создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО, - оформление стендов, различных уголков в учреждении и т.п., - расширение библиотечного фонда учреждения.	3	За каждое направление – 1 балл, но не более 3 баллов		
11	Посещаемость МДОУ детьми (подсчет показателя ведется за полный предыдущий месяц);	3	Выше 65 % – 2 балла Выше 80% - 3 бала		
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>43 балла</b>			

### Показатели эффективности деятельности помощников воспитателей

№	Показатели эффективности деятельности педагогов	Максимальная оценка	Критерии оценки деятельности педагогов	Факт. балл	Примечание
1	Посещаемость МДОУ детьми (подсчет ведется за полный предыдущий месяц)	1	Свыше 80% - 1 балл		
2	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб со стороны участников образовательно-воспитательного процесса)	1	<div>- отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб – 1 балла</div> <div>- наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб – 0 балла</div>		
3	Своевременное исполнение поручений, мероприятий, не входящих в круг обязанностей	1			

### Показатели эффективности деятельности технических работников

№	Показатели эффективности деятельности педагогов	Максимальная оценка	Критерии оценки деятельности педагогов	Факт. балл	Примечание
1	Посещаемость МДОУ детьми (подсчет ведется за полный предыдущий месяц)	1	Свыше 80% - 1 балл		
2	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб со стороны участников образовательно-воспитательного процесса)	1	<div>- отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб – 1 балла</div> <div>- наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб – 0 балла</div>		
3	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок. Своевременное исполнение поручений, мероприятий, не входящих в круг обязанностей	1			

Прочитано, пронумеровано  
и скреплено печатью  
22 (двадцать) л. ст.  
Заведующая опишью О.М. Христосова

