

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ детский сад №34

г.о. Кинешма

ВШ С.В.Шишкина

«02» 09 2025г.

М.П.



От работников:

Председатель ППО

МБДОУ детский сад №34

г.о. Кинешма

М.С.Тарасова

«02» 09 2025 г.

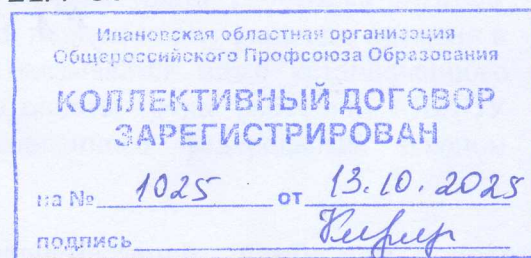
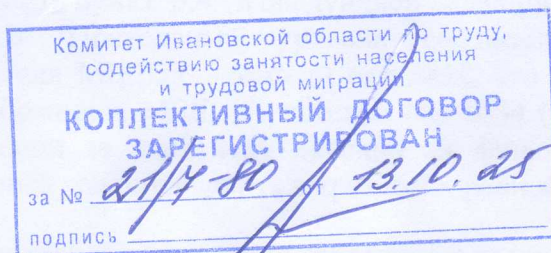
М.П.



Изменения №1 в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по защите трудовых, социально-экономических прав работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида №34» городского округа Кинешма
на 2025-2028 годы

Регистрационный номер - 21/7-80



Дата подписания

«02» 09 2025г.

Почтовый и юридический адрес организации:

155810, г. Кинешма, Ивановская область, ул. Аристарха Макарова, д. 1 б

Тел. 8(49331) 5-69-50

E-mail: kindetsad34@yandex.ru

Данные исполнителя:

Шишкина Светлана Васильевна, заведующий МБДОУ детский сад №34

Тел. 8(4931)5-69-50

E-mail: kindetsad34@yandex.ru

В связи с принятием изменений в Постановление администрации городского округа Кинешма от 31.12.2008 № 4184п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации городского округа Кинешма» (постановление от 23.05.2025 №999-п) внести Изменения №1 в Коллективный договор по защите трудовых, социально-экономических прав работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида №34» городского округа Кинешма на 2025-2028 годы (регистрационный номер 21/7-80):

1. В разделе 3 « Оплата и нормирование труда»

1.1. Изложить пункт 3.2. в следующей редакции:

«3.2. Заработная плата работников МБДОУ детский сад №34 определяется на основе:

1) отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

2) установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

3) установления выплат компенсационного характера;

4) установления выплат стимулирующего характера;

5) в случае, если установленная месячная заработная плата работника МБДОУ детский сад №34, полностью отработавшего за указанный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, работнику МБДОУ детский сад №34, производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.»;

1.2. Изложить пункт 3.4 в следующей редакции:

«3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБДОУ детский сад №34, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ детский сад №34 (без учета заработной платы руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определить в кратности равной 5.».

2. В разделе 7 «Социальные гарантии и льготы. Социальное страхование» пункт 7.2 под номером 2 следующей редакции:

2) Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России и Фонд медицинского страхования.

3. Признать утратившими силу:

- Приложение №2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад №34»;

- Приложение №3 к Коллективному договору «Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах, премировании и материальной помощи работникам МБДОУ детский сад №34».

4. Изложить в новой редакции:

- Приложение №2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида №34» городского округа Кинешма» (прилагается).

- Приложение №3 к Коллективному договору «Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах, премировании и материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида №34» городского округа Кинешма» (прилагается).

Заведующий МБДОУ детский сад №34: Вед- С.В. Шишкина

Приложение №2
к коллективному договору по защите трудовых,
социально-экономических прав работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида №34»
городского округа Кинешма на 2025 – 2028 годы

СОГЛАСОВАНО

председатель ППО
МБДОУ детского сада №34

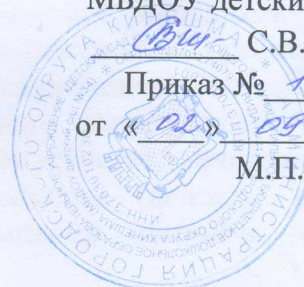
М.С.Тарасова
Протокол № _____
от « _____ » _____ 2025 г.
М.П. №34



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий
МБДОУ детский сад №34

С.В.Шишкина
Приказ № 169 -Д
от « 02 » 09 2025 г.
М.П.



Принято:
на общем собрании работников
МБДОУ детский сад №34
Протокол № _____
от « 29 » 08 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБДОУ детский сад №34

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад №34, подведомственного управлению образования администрации городского округа Кинешма (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 31.12.2008 N4184-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Кинешма, подведомственных управлению образования администрации городского округа Кинешма» (в действующей редакции), правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, изложенными в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П; от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П и от 27.06.2023 № 35-П, и от 23.09.2024 №40-П, размером минимальной заработной платы в Ивановской области, установленным Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида №34» городского округа Кинешма (далее – МБДОУ детский сад №34), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

Новая система оплаты труда устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и

применяемыми в соответствии с ним нормативно-правовыми актами городского округа Кинешма.

1.2. В МБДОУ детский сад №34 в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами различных уровней принимается положение об оплате труда работников с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов, номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, продолжительности и особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, перечня видов выплат компенсационного характера и перечня выплат стимулирующего характера, условий соглашения по защите трудовых, социально-экономических прав работников образования городского округа Кинешма, с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.3.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера).

1.3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

1.3.3. Минимальный оклад (ставка заработной платы) по квалификационным уровням - **минимальный размер оплаты труда** работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3.4. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

1.3.5. Выплаты компенсационного характера - дополнительные выплаты работнику за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу не входящую в круг основных обязанностей.

1.3.6. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждения по видам экономической деятельности с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, и установленные с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников МБДОУ детский сад №34 определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и исчисляет их заработную плату, составляет и утверждает штатное расписание и тарификационные списки на педагогических работников, оплата труда которых исчисляется с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки в соответствии с учебным планом на соответствующий учебный год, и несет персональную ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

2.2. Зарботная плата работников определяется по следующей формуле:

$Z_{п} = O + C + K$, где:

Z_п - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

C - выплаты стимулирующего характера;

K - выплаты компенсационного характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за указанный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до установленного федеральным законом **минимального размера оплаты труда**.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу не входящую в круг основных обязанностей, не учитываются.

2.2.1. Должностные оклады работников определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$O = M_o * K_d$, где

O - должностной оклад работника;

M_о - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников МБДОУ детский сад №34 (**Приложения 1 и 2** к настоящему Положению);

K_д - коэффициент по занимаемой должности (**Приложения 1 и 2** к настоящему Положению).

2.2.2. В связи с отсутствием отдельных наименований отраслевых должностей специалистов в профессиональных квалификационных группах общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», минимальные оклады (должностные оклады) работников, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

2.3. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется по формуле:

$Зп = Он + С + К$, где:

Зп - месячная заработная плата;

Он - оплата за ставку заработной платы (по установленной норме часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (с 01.09.2025 в соответствии с Приказом Министерства просвещения от 04.04.2025 №269) «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»);

С – выплаты стимулирующего характера;

К– выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Размер оплаты за ставку заработной платы определяется по следующей формуле:

$Он = О * Д$, где:

О - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Д - коэффициент по занимаемой должности (Приложения 1 и 2 к настоящему Положению).

2.3.2. В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов не включается.

2.4. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.5. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (оклада) работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп=О+ С + К$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностная оклад (оклад) работника;

С – выплаты стимулирующего характера;

К– выплаты компенсационного характера.

2.6.1. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей рабочих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых профессий рабочих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

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

2.7. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном **трудовым законодательством** Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.

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

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

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

2.8. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + С + К$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад (оклад) работника;

С – выплаты стимулирующего характера;

К – выплаты компенсационного характера.

2.8.1. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ детский сад №34 определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости (**Приложение 3** к настоящему Положению).

2.8.2. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю МБДОУ детский сад №34 распоряжениями администрации городского округа Кинешма.

2.8.3. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат для руководителя устанавливаются правовыми актами администрации городского округа Кинешма.

2.8.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности МБДОУ и работы руководителя в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности.

В качестве обязательного показателя эффективности работы руководителя МБДОУ детский сад №34 является выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению администрации городского округа Кинешма в качестве показателя эффективности работы руководителя устанавливается рост средней заработной платы работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации городского округа Кинешма.

2.8.5. Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе **типовой формы** трудового договора, утвержденной **постановлением** Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной

платы руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определить в кратности равной 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год отдельно по должностям руководителя. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с **Положением** об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным **постановлением** Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 (с 01.09.2025 – постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 №540) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам МБДОУ детский сад №34 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с **Трудовым Кодексом** Российской Федерации.

Рекомендуемый максимальный размер указанных выплат - 12 процентов должностного оклада (оклада).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с **Трудовым Кодексом** Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с **Трудовым Кодексом** Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается в соответствии с **трудовым законодательством** Российской Федерации.

3.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. 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.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

День отдыха, указанный в настоящем пункте, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.3.4. 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.

3.4. Доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), порядок и условия установления данных выплат определяются МБДОУ детский сад №34 самостоятельно.

К дополнительной работе, указанной в абзаце первом настоящего пункта, относится в том числе работа по: руководству методическими объединениями, методическими комиссиями; выполнению методической деятельности, выполнению наставнической деятельности; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью МБДОУ детский сад №34.

Рекомендуемый размер выплат за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника:

- руководство методическими объединениями, методическими комиссиями – 200 рублей за направление дополнительной работы.

- выполнение методической деятельности – 500 рублей;
- выполнение наставнической деятельности- 500 рублей.

Порядок, условия выплат и перечень видов другой работы, непосредственно связанной с деятельностью МБДОУ детский сад №34, определяются МБДОУ детский сад №34 самостоятельно.

3.5. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в МБДОУ детский сад №34, устанавливаются работникам в соответствии с **Приложением 4** к настоящему Положению.

3.6. Для п. 3.3.2 - 3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) на среднеемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя дошкольного учреждения) по результатам труда производится комиссией, возглавляемой заведующим учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ детский сад №34 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

4.1.1. Работникам на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе могут устанавливаться выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства МБДОУ детский сад №34;
- за интенсивность и напряженность работы, в том числе связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

4.1.2. Работникам МБДОУ детский сад №34 могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

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

кандидат наук – 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

доктор наук – 45 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- за ведомственный нагрудный знак по профилю МБДОУ детский сад №34 или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня присвоения);

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю МБДОУ детский сад №34 или педагогической деятельности

(преподаваемых дисциплин) – 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

4.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от критериев оценки эффективности труда работников МБДОУ детский сад №34.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников МБДОУ детский сад №34, в том числе педагогических работников:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы МБДОУ детский сад №34;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ детский сад №34;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение обучающимися высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника (снижение (отсутствие) пропусков занятий обучающимися без уважительной причины).

Перечень показателей, критерии и основание для премиальных выплат работникам устанавливается локальным актом МБДОУ детский сад №34.

Премияльные выплаты устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника и максимальными размерами указанные премии не ограничены.

4.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 1,8.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в МБДОУ детский сад №34 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые показатели для установления персональных повышающих коэффициентов:

- работникам, отнесенных к профессиональным квалификационным группам педагогических работников:

1,3 (не менее) – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

1,4 – инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

1,5 – качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

1,6 – выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;

1,7 – качественная подготовка и сдача отчетности;

1,8 – участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

- работникам, отнесенных к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих:

1,8 – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.5. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенный указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

Рекомендуемый размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач – до 200 процентов оклада (должностного оклада).

4.2. Решение о введении выплаты стимулирующего характера принимает руководитель МБДОУ детский сад №34, при этом учитываются:

- показатели;
- условия начисления;
- категории работников, которым она устанавливается, и отсутствие обоснованных жалоб;
- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяются в положении об оплате труда работников с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ детский сад №34.

4.3. С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом МБДОУ детский сад №34.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель МБДОУ детский сад №34 несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем МБДОУ детский сад №34 в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп **единого тарифно-квалификационного справочника** работ и профессий рабочих, **единого квалификационного справочника** должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.3. Для педагогических работников МБДОУ детский сад №34 может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников с их письменного согласия, продолжительностью не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в МБДОУ детский сад №34.

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

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

5.4. В пределах фонда оплаты труда МБДОУ детский сад №34 могут выплачиваться единовременные премии:

- к государственным праздникам;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет).

По заявлению работника может быть оказана материальная помощь.

Выплаты единовременной премии работникам рекомендуется осуществлять за счет средств, не предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Установление размера и выплаты единовременной премии и материальной помощи работникам производятся по решению руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

5.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

5.7. Индексация заработной платы, предусматривающая направление дополнительных бюджетных ассигнований на увеличение размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, осуществляется на основании правовых актов органов местного самоуправления городского округа Кинешма.

5.8. Численный состав работников МБДОУ детский сад №34 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем.

5.10. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета городского округа Кинешма, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и направляемые муниципальными учреждениями городского округа Кинешма на выплаты стимулирующего характера, не могут быть менее 30 процентов от общего фонда оплаты труда.

Средства, высвобождаемые при проведении мероприятий по оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал муниципальных учреждений с учетом предельной доли расходов на оплату его труда в фонде оплаты труда муниципального учреждения образования не более 40 процентов, остаются в распоряжении муниципального учреждения образования и направляются на повышение заработной платы.

При проведении мероприятий по оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал ДОУ следует руководствоваться примерным перечнем должностей и профессий работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, согласно Приложению 5 к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида №34»
городского округа Кинешма

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным
уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от
повышающих коэффициентов к минимальным окладам
по квалификационным уровням ПКГ**

**ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)**

номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициен т по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	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; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер) - 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд	4058	1 1,03 1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4313	1
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля - 4 квалификационный разряд	4436	1

	- 5 квалификационный разряд		1,07
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд	5271	1 1,1
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6081	1
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7297	1

ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5684	1
- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6324	1
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7313	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8434	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	9226	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория

	социальный педагог; тренер-преподаватель		
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9765	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9825	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
- ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	9546	1
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной), мастерской, учебного хозяйства	10102	1

**ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; секретарь; машинистка; калькулятор; экспедитор; делопроизводитель, кассир	5777	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6271	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по инструменту; техник-программист, техник по защите информации	6586	1
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8012	1
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8389	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8719	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный	Бухгалтер; документовед;	8789	1

уровень	бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник, инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по труду; экономист по планированию; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; менеджер		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9665	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9723	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10540	1
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10738	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела информации	9465	1
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик), за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации, либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя	10102	1

	или заместителя руководителя организации		
--	--	--	--

**ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 31.08.2007 № 570)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	9109	1
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
4 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	9931	1

**ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 18.07.2008 № 342)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»			
3 квалификационный уровень	Системный администратор	9109	1

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида №34»
городского округа Кинешма

**Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников,
не отнесенных к профессиональным квалификационным группам**

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад), руб.	Коэффициент по занимаемой должности
Специалист по охране труда	8789	1
Специалист по закупкам	8789	1
Контрактный управляющий*	8789	1,2
Методист**	9665	1,1
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями***	9825	1

* Назначение на указанную должность осуществляется при наличии стажа работы в сфере закупок не менее одного года.

** В муниципальном учреждении «Информационно-методический центр городского округа Кинешма».

*** Должность устанавливается в соответствии с номенклатурой должностей, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида №34»
городского округа Кинешма

**Размеры базовых окладов руководителей ДООУ, подведомственных управлению
образования администрации городского округа Кинешма**

Тип муниципального учреждения	Размер базового оклада, руб.	Коэффициент масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения	
Дошкольные образовательные учреждения	18064	с численностью обучающихся до 120 человек:	
		1,3	учреждения общеразвивающей направленности
		1,4	учреждения с группами компенсирующей направленности
		2,0	учреждения компенсирующей направленности
		с численностью обучающихся от 121 до 160 человек:	
		1,35	учреждения общеразвивающей направленности при наличии одного здания
		1,45	учреждения общеразвивающей направленности при наличии двух зданий
		1,4	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии одного здания
		1,5	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии двух зданий
		с численностью обучающихся свыше 160 человек	
		1,4	учреждения общеразвивающей направленности при наличии одного здания
		1,5	учреждения общеразвивающей направленности при наличии двух зданий
		1,45	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии одного здания
		1,55	учреждения с группами компенсирующей направленности при наличии двух зданий

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида №34»
городского округа Кинешма

**Перечень выплат компенсационного характера, связанных с особенностями
работы в образовательных организациях.**

Перечень выплат компенсационного характера, связанных с особенностями работы в образовательных организациях	Размер выплат (процент от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы)*
1. Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: 1.1. педагогическим работникам	20
2. Работа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей: 2.1. педагогическим работникам и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом	15
3. Работа в образовательных организациях, реализующих направления по предметным областям школьного Кванториума: 3.1. педагогическим работникам и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом	15
4. Работа в общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы: 4.1. педагогическим работникам и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом; 4.2. работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	20 15
5. Работа в учреждениях дошкольного образования (группах) компенсирующей направленности: 5.1. педагогическим работникам и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом 5.2. работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	20 15
6. Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: 6.1. педагогическим работникам	20

*при наличии двух и более оснований размеры выплат (проценты) суммируются.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида №34»
городского округа Кинешма

**Примерный перечень должностей и профессий работников, относимых
к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.**

Для организаций дошкольного образования:

Заведующий, заместитель заведующего, заведующий (начальник) структурным подразделением, главный бухгалтер, бухгалтер, младший воспитатель, помощник воспитателя, заведующий хозяйством, инженер-энергетик, программист, специалист по охране труда, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, делопроизводитель, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, калькулятор, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинских оптических приборов, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, сторож, дворник.

Приложение №3

к коллективному договору по защите трудовых,
социально-экономических прав работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад компенсирующего вида №34»
городского округа Кинешма на 2025 – 2028 годы

СОГЛАСОВАНО

председатель ППО

МБДОУ детский сад №34

М.С. Тарасова

Протокол №

от « 22 » 08 2025 г.

М.П.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

МБДОУ детский сад №34

С.В. Шишкина

Приказ №

от « 22 » 08 2025 г.

М.П.

Принято:

на общем собрании работников

МБДОУ детский сад №34

Протокол №

от « 29 » 08 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МБДОУ детский сад №34

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, единовременных премиях и материальной помощи работникам МБДОУ детского сада №34 (далее – Положение) разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида №34» городского округа Кинешма (далее – детский сад) в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ивановской области от 05.07.2013 №66-ОЗ «Об образовании в Ивановской области», Постановлениями администрации городского округа Кинешма от 31.12.2008 №4184-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации городского округа Кинешма» (с изменениями и дополнениями к нему, в том числе № 999-п от 23.05.2025), правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, изложенными в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П, от 27.06.2023 № 35-П и от 23.09.2024 №40-П; размером минимальной заработной платы в Ивановской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области, Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида №34» городского округа Кинешма, Коллективным договором по защите трудовых, социально-экономических прав работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад

компенсирующего вида №34» городского округа Кинешма на 2025-2028 годы (далее – Коллективный договор), Положения об оплате труда работников МБДОУ детский сад №34 от 29.08.2025 г.

1.2. Цель настоящего Положения – регламентация и дифференциация объемов дополнительных выплат в зависимости от качества и эффективности предоставления образовательных услуг, от результатов труда работников детского сада, формирование чувства сопричастности каждого работника к общим результатам деятельности, повышение исполнительской дисциплины и усиление материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.

1.3. Положение определяет источники, виды компенсационных и стимулирующих выплат, порядок их установления работникам детского сада. Положение распространяется на все категории работников детского сада.

1.4. Положение имеет приложения, содержащие критерии для определения стимулирующих надбавок по всем должностям работников.

1.5. Положение с приложениями разрабатывается творческой рабочей группой, согласовывается с профсоюзом МБДОУ детский сад №34 и принимается коллегиальным органом управления детского сада – общим собранием работников МБДОУ детский сад №34; утверждается приказом заведующего.

1.6. Фонд оплаты труда работников МБДОУ детский сад №34 формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета городского округа Кинешма, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и направляемые на выплаты стимулирующего характера, не могут быть менее 30 процентов от общего фонда оплаты труда.

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

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Работникам МБДОУ детский сад №34 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с **Трудовым Кодексом** Российской Федерации:

- за работу у горячих плит поварам – в размере 4% от должностного оклада.

Рекомендуемый максимальный размер указанных выплат - 12 процентов должностного оклада (оклада).

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии

с **Трудовым Кодексом** Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается в соответствии с **трудовым законодательством** Российской Федерации.

2.3.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.2. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

2.3.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Размер выплаты составляет:

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

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

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

День отдыха, указанный в настоящем пункте, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий

праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

2.3.4. 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.

2.4. Выплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), порядок и условия установления данных выплат определяются МБДОУ детский сад №34 самостоятельно.

К дополнительной работе, указанной в [абзаце первом](#) настоящего пункта, относится в том числе работа по: руководству методическими объединениями, методическими комиссиями; выполнению методической деятельности, выполнению наставнической деятельности; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью МБДОУ детский сад №34.

Рекомендуемый размер выплат за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника:

- руководство методическими объединениями, методическими комиссиями – 200 рублей за направление дополнительной работы.
- выполнение методической деятельности – 500 рублей;
- выполнение наставнической деятельности - 500 рублей.

Порядок, условия выплат и перечень видов другой работы, непосредственно связанной с деятельностью МБДОУ детский сад №34, определяются МБДОУ детский сад №34 самостоятельно.

2.5. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в МБДОУ детский сад №34 с детьми, имеющими проблемы в психическом развитии, устанавливаются:

- педагогическим работникам и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом – 20% от должностного оклада;
- работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 15% от должностного оклада.

2.6. Для [п. 2.3.2 - 2.3.4](#) выплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

2.7. Размеры и условия осуществления выплаты компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах, дополнительных соглашениях работников.

Размеры выплаты компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором.

2.8. Выплаты компенсационного характера могут иметь как постоянный, так и временный характер.

2.9. Выплаты компенсационного характера начисляются в процентном отношении за фактически отработанное время по основной должности (за 1 ставку) или абсолютном значении.

2.10. Начисление выплаты компенсационного характера работникам осуществляется заведующим согласно Трудовому кодексу РФ и настоящему Положению и оформляются приказами по детскому саду.

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ детский сад №34 (кроме руководителя дошкольного учреждения) по результатам труда производится комиссией по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), возглавляемой заведующим учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, в состав которой входят заведующий, представители профсоюзной организации, члены Педагогического совета и состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Состав комиссии (нечетное число) избирается на общем собрании работников и утверждается приказом заведующего.

Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарём и членами комиссии.

На основании протокола заседания комиссии, издается приказ по МБДОУ детский сад №34 об установлении выплат стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ детский сад №34 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Работникам МБДОУ детский сад №34 могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

3.1.1. Работникам МБДОУ детский сад №34 на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе могут устанавливаться выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства МБДОУ детский сад №34 – до 15000 руб.;
- за интенсивность и напряженность работы, в том числе связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ – до 15000 руб.;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ – до 15000 руб.

3.1.2. Работникам МБДОУ детский сад №34 могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

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

кандидат наук – 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

доктор наук – 45 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- за ведомственный нагрудный знак по профилю МБДОУ детский сад №34 или педагогической деятельности – 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня присвоения);

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю МБДОУ детский сад №34 или педагогической деятельности – 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

3.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения педагогических работников.

Размеры и условия осуществления ежемесячных премияльных выплат устанавливаются в зависимости от выполнения критериев оценки эффективности труда педагогических работников, устанавливаются на календарное полугодие (с 1 января по 30 июня, с 1 июля по 31 декабря).

Перечень показателей, критерии и основание для премияльных выплат педагогическим работникам устанавливается локальным актом МБДОУ детский сад №34.

Премияльные выплаты устанавливаются в балловом эквиваленте, в абсолютном размере и максимальными размерами указанные премии не ограничены.

Выплачиваются за фактически отработанное время по основной должности (за 1 ставку). Цена одного балла определяется в зависимости от фонда заработной платы, может корректироваться в текущем периоде.

Категориям педагогических работников:

- вновь принятым,
- впервые поступившим на работу после окончания учёбы,
- перешедшим из другого детского сада (с этой же должности),
- имеющим перерыв в работе,
- вышедшим из отпуска по уходу за ребенком,
- находившимся на больничном листе длительное время

размер ежемесячных премияльных выплат первоначально определяется по результатам собеседования с членами комиссии по установлению выплат стимулирующего характера. В течение трех месяцев трудовой деятельности данный работник вправе предоставить комиссии отчет о проделанной работе в соответствии с показателями по критериям. На основании отчета работника комиссия обязана пересмотреть сумму начисленных баллов, если она изменится в большую сторону.

Комиссия распределяет ежемесячные премияльные выплаты педагогическим работникам 2 раза в год по итогам прошедшего учебного полугодия. Внеочередное заседание созывается по мере необходимости.

Для измерения эффективности и качества деятельности педагогических работников составляется и утверждается комиссией Критериальный лист оценки эффективности и качества деятельности педагога (**Приложение 1**).

Педагогический работник (за исключением выше перечисленных категорий) 2 раза в год в срок до 25 мая и 25 декабря на основе самоанализа результатов прошедшего периода представляет комиссии критериальный лист оценки и соответствующее обоснование, заверенные своей подписью.

Не предоставление педагогическим работником критериального листа оценки эффективности труда и соответствующего обоснования дает комиссии право не устанавливать количество баллов педагогическому работнику и лишает права на премияльную выплату.

Поступившие материалы рассматриваются комиссией не позднее 31 мая и 31 декабря соответственно. При подготовке данной информации учитываются замечания надзорных контролирующих органов.

Для определения размера ежемесячных премиальных выплат в денежном весе необходимо:

- произвести подсчёт баллов каждому педагогическому работнику за период, по итогам работы которого устанавливается премиальная выплата;
- общий объем фонда, определенный на премиальные выплаты в балловом эквиваленте, запланированный на текущий месяц, следует разделить на максимальную сумму баллов всех работников. В итоге получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес (в рублях) умножается на сумму баллов конкретного педагогического работника. В результате получается размер ежемесячной премиальной выплаты конкретного педагогического работника на предстоящее полугодие.

При рассмотрении критериального листа и обоснования к нему комиссия имеет право снизить количество баллов в соответствии с утвержденными целевыми показателями эффективности и результативности деятельности педагогических работников и в случаях:

- нарушения Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушения статей закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», в том числе и в части Устава МБДОУ детского сада №34 и Правил внутреннего трудового распорядка;
- не обеспечения условий безопасности образовательного процесса, в том числе травматизм;
- несвоевременного прохождения процедур повышения квалификации и аттестации по неуважительной причине самого педагогического работника;
- наличия серьезных недостатков в работе (по предписаниям Роспотребнадзора, прокуратуры, Госпожнадзора, других надзорных органов);
- нарушения исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление критериального листа оценки эффективности и результативности деятельности и соответствующего обоснования);
- наличия дисциплинарного взыскания;
- нарушения нормативных правовых актов;
- наличия обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на педагогического работника;
- невыполнение целевых показателей, направленных на повышение эффективности образовательного процесса.

3.1.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 1,8.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в МБДОУ детский сад №34 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые показатели для установления персональных повышающих коэффициентов:

- работникам МБДОУ детский сад №34, отнесенных к профессиональным квалификационным группам педагогических работников:

1,3 (не менее) – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

1,4 – инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

1,5 – качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

1,6 – выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;

1,7 – качественная подготовка и сдача отчетности;

1,8 – участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

- работникам МБДОУ детский сад №34, отнесенных к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих:

1,8 – успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.5. Выплата стимулирующего характера педагогам - молодым специалистам до момента аттестации на первую или высшую категорию, но не более 3-х лет – 25% от должностного оклада (п.8.2.9 Коллективного договора).

3.1.6. Выплата стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность, производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст. 31, 37 ТК РФ), не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ).

3.2. Решение о введении выплаты стимулирующего характера принимает руководитель МБДОУ детский сад №34, при этом учитываются:

- показатели;

- условия начисления;

- категории работников, которым она устанавливается, и отсутствие обоснованных жалоб;

- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяются в положении об оплате труда работников с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ детский сад №34.

3.3. С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера может быть досрочно пересмотрен или отменен комиссией и локальным нормативным актом МБДОУ детский сад №34.

4. Единовременные премии

4.1. В пределах фонда оплаты труда МБДОУ детский сад №34 могут выплачиваться единовременные премии:

- к государственным праздникам;

- к профессиональным праздникам;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет).

Выплаты единовременной премии работникам МБДОУ детский сад №34 рекомендуется осуществлять за счет средств, не предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

4.2. Максимальный размер премии ограничен – до 10000,00 рублей.

4.3. При премировании учитывается добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

4.4. Установление размера единовременной премии работникам производится по решению руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

5. Материальная помощь

5.1. По заявлению работника может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь – это вид социальной поддержки работника, находящегося в трудной жизненной ситуации.

5.2. Необходимость оказания материальной помощи определяется предоставленными документами, подтверждающими факт трудной жизненной ситуации.

5.3. Установление размера материальной помощи работникам производится по решению руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

6. Осуществление работникам компенсационных и стимулирующих выплат, премий и материальной помощи

6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, единовременные премии являются частью заработной платы и одновременно выплачиваются работникам детского сада путем перечисления денежных средств на банковскую карту.

6.2. Материальная помощь выплачивается одновременно с заработной платой путем перечисления денежных средств на банковскую карту.

6.3. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, единовременных премий и материальной помощи могут изменяться в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, Ивановской области, муниципальными правовыми актами городского округа Кинешма, а также локальными нормативными актами детского сада.

Приложение 1
к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, единовременных премиях и материальной помощи работникам МБДОУ детский сад №34

Критериальные листы оценки эффективности и качества деятельности педагогов:

1. Старший воспитатель

№	Балл	Наименования критерия	Само-оценка	Оценка комиссии	Итог
1. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
1.	До 2	Организация инновационной и проектной деятельности педагогических работников.			
2.	До 2	Руководство и высокий уровень организации методических мероприятий.			
3.	До 2	Стимулирование педагогов на повышение своего профессионального уровня (аттестация на первую и высшую категорию, наставничество молодых педагогов, организация аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности).			
4.	До 2	Контроль за воспитательно-образовательным процессом в детском саду, индивидуальная работа с педагогами.			
5.	До 2	Работа по самообразованию в сфере дошкольной педагогики.			
6.	До 4	Своевременное и качественное ведение документации в электронном и печатном виде.			
7.	До 2	Использование ИКТ в образовательном процессе.			
8.	До 4	Размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОО и других электронных и печатных ресурсах.			
9.	До 2	Сбор информации и проведение самообследования детского сада.			
Всего:	До 22				
2. Активное участие сотрудников и воспитанников					
1.	До 6	В различных мероприятиях: • В ДОО – 1 балл • Городских, региональных и межрегиональных: дистанционное участие – 1 балл, очное участие – 3 балла • Всероссийских, международных – 1 балл			
2.	До 2	Организация культурно-досуговой деятельности для воспитанников ДООУ.			
3.	До 6	Помощь педагогам в подготовке к участию на повышение профессионального мастерства: • В ДОО – 1 балл • Городских, региональных и межрегиональных: дистанционное участие – 1 балл, очное участие – 3 балла • Всероссийских, международных – 1 балл			

4.	До 2	Соблюдение педагогической этики			
Всего:	До 16				
3. Работа с родителями					
1.	До 2	Организация работы Консультационного пункта.			
2.	До 4	Организация работы ПМПК, формирование личных дел воспитанников, комплектование групп по уровню развития детей.			
3.	До 2	Отсутствие конфликтных ситуаций.			
Всего:	До 8				
Всего:	До 46				

2. Музыкальный руководитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, педагог-психолог

№	Балл	Наименования критерия	Само-оценка	Оценка комиссии	Итог
1. Здоровьесбережение					
1.	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травматизма. Соблюдение режима дня.			
2.	До 2	Соблюдение требований СанПина			
Всего:	До 4				
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
1.	До 2	Организация образовательного процесса с обучающимися по утверждённым адаптированным образовательным программам ДОО. Качественная коррекционная работа с обучающимися.			
2.	До 2	Организация предметно-развивающей среды в помещениях и на территории ДОУ			
3.	До 2	Своевременное и качественное ведение документации в электронном и печатном виде.			
4.	До 3	Качественное ведение индивидуальной работы с детьми.			
5.	До 2	Работа по самообразованию в сфере дошкольной педагогики.			
6.	До 2	Использование проектной деятельности в образовательном процессе.			
7.	До 2	Использование ИКТ в образовательном процессе.			
8.	До 2	Размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОУ.			
9.	До 2	Инновационная деятельность.			
Всего:	До 19				
3. Активное участие сотрудников и воспитанников					
1.	До 6	В различных мероприятиях: • В ДОО – 1 балл • Городских, региональных и межрегиональных: дистанционное участие – 1 балл, очное участие – 3 балла • Всероссийских, международных – 1 балл			

2.	До 2	Публикация методических материалов в различных электронных и печатных ресурсах.			
3.	До 6	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (авторские разработки, обмен опытом, наставничество и др.) - В ДОО – 1 балл - Городских, региональных и межрегиональных: дистанционное участие – 1 балл, очное участие – 3 балла - Всероссийских, международных – 1 балл			
4.	До 2	Соблюдение педагогической этики Исполнительская дисциплина			
Всего:	До 16				
4. Работа с родителями					
1.	До 2	Активные формы работы.			
2.	До 1	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации.			
3.	До 2	Обеспечение работы консультационного пункта (для учителя-дефектолога, учителя-логопеда, педагога-психолога). Качественная организация культурно-досуговой деятельности (для музыкального руководителя).			
4.	До 2	Отсутствие конфликтных ситуаций.			
Всего:	До 7				
Всего:	46				

3. Воспитатель

№	Балл	Наименования критерия	Само-оценка	Оценка комиссии	Итог
1. Здоровьесбережение					
1.	До 2	Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травматизма. Соблюдение режима дня.			
2.	3 балла 2 балла 1 балл	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: - посещаемость составляет свыше 83% - посещаемость составляет от 75% до 83% - посещаемость составляет от 65% до 75%			
3.	До 2	Соблюдение требований СанПина в группе и на участке группы.			
4.	До 2	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий.			
Всего:	До 9	-			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса					
1.	До 2	Организация образовательного процесса с обучающимися по утверждённым адаптированным образовательным программам ДОО. Качественная индивидуальная коррекционная работа с обучающимися по заданиям специалистов.			
2.	До 2	Организация предметно-развивающей среды в			

		помещениях и на территории ДОУ			
3.	До 2	Своевременное и качественное ведение документации в электронном и печатном виде.			
4.	До 2	Работа по самообразованию в сфере дошкольной педагогики.			
5.	До 2	Использование проектной деятельности в образовательном процессе.			
6.	До 2	Использование ИКТ в образовательном процессе.			
7.	До 2	Размещение информации и публикаций по вопросам воспитания и образования детей на сайте ДОУ.			
8.	До 2	Инновационная деятельность.			
Всего:	До 16				
3. Активное участие сотрудников и воспитанников					
1.	До 6	В различных мероприятиях: • В ДОО – 1 балл • Городских, региональных и межрегиональных: дистанционное участие – 1 балл, очное участие – 3 балла • Всероссийских, международных – 1 балл			
2.	До 2	Публикация методических материалов в различных электронных и печатных ресурсах.			
3.	До 6	Повышение профессионального мастерства педагогических работников: • В ДОО – 1 балл • Городских, региональных и межрегиональных: дистанционное участие – 1 балл, очное участие – 3 балла • Всероссийских, международных – 1 балл			
4.	До 2	Соблюдение педагогической этики Исполнительская дисциплина			
Всего:	До 16				
4. Работа с родителями					
1.	До 2	Активные формы работы.			
2.	До 1	Качество, содержание, сменяемость наглядной информации.			
3.	До 2	Отсутствие конфликтных ситуаций.			
Всего:	До 5				
Всего:	46				