

От работодателя:

И.о. заведующий МБДОУ д/с №3

С.Н. Гусева

« 20 » 25 г.

М.П.

От работников:

Председатель ППО МБДОУ д/с №3

С.В. Смирнова

« 28 » 25 г.

М.П.

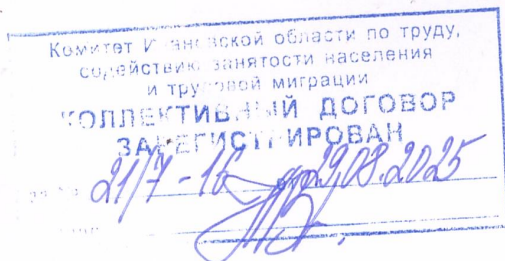
ИЗМЕНЕНИЯ №2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №3 городского округа Кинешма,
(наименование организации, регистрационный номер)

Регистрационный номер №21/7 - 16

на 2024 - 2027 годы



Дата вступления в силу

« _____ » 2025 г.

Юридический адрес организации: 155801, Ивановская область, г. Кинешма, ул. Дзержинского, д.28

Почтовый адрес организации: 155801, Ивановская область, г. Кинешма, ул. Дзержинского, д.28

Телефон - 8 (49331) 5-78-04

Электронный адрес : kindetsad3@yandex.ru

Сайт: <https://kindetsad3.edu-sites.ru/>

Данные исполнителя: Гусева Светлана Николаевна, исполняющий обязанности заведующий МБДОУ д/с №3

контактный телефон: 8 (49331) 5-78-04; электронная почта: kindetsad3@yandex.ru

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 29.10.2008 № 3322п «О введении новых систем оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений городского округа Кинешма, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки», постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 30.12.2008 № 4112п «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Кинешма».

В целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы, новой системы оплаты труда с 01.09.2025г. работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 городского округа Кинешма (далее – ДООУ), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

внести изменения в Коллективный договор МБДОУ детский сад №3 г.о. Кинешма на 2024-2027 годы (регистрационный номер №21/7-16):

1. Приложение №2

к коллективному договору МБДОУ детский сад №3 г.о. Кинешма на 2024-2027 годы (регистрационный номер №21/7-16), читать в новой редакции.

2. Приложение №3

к коллективному договору МБДОУ детский сад №3 г.о. Кинешма на 2024-2027 годы (регистрационный номер №21/7-16), читать в новой редакции.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №3 городского округа Кинешма (МБДОУ д/с №3)

Тел. 8(49331) 5-78-04; эл. почта: kindetsad3@yandex.ru

Адрес: 155801, Ивановская область, г. Кинешма, ул. Дзержинского, д.28

Приложение №2
к Коллективному договору
на 2024-2027 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБДОУ д/с №3


С.В. Смирнова
Протокол № 4 от 22.08.25 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с №3


С.Н. Лусева
Приказ № 177-Д от 22.08.25 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №3 городского округа Кинешма

Принято:

на общем собрании работников

МБДОУ д/с №3

Протокол № 6 от 22.08.25 г.

г. Кинешма

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 городского округа Кинешма (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 29.10.2008 № 3322п «О введении новых систем оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений городского округа Кинешма, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки», постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 30.12.2008 № 4112п «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Кинешма».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 городского округа Кинешма (далее – ДОУ), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

Новая система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми 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. Настоящее Положение принято 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, 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 учреждений 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 ДООУ 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 (приложения 1 и 2 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 ДОУ определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников ДОУ 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 педагогической нагрузки и несет персональную ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ДОУ.

2.2. Заработная плата работников ДОУ определяется по следующей формуле:

$Зп = О + С + К$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

С - выплаты стимулирующего характера;

К - выплаты компенсационного характера.

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

учреждения образования 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 ДООУ определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников ДООУ на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$O = M_o * K_d$, где

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения образования (приложения 1 к настоящему Положению);

K_d - коэффициент по занимаемой должности (приложения 1 к настоящему Положению).

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

$Z_n = O_n + C + K$, где:

Z_n - месячная заработная плата;

O_n - оплата за ставку заработной платы (по установленной норме часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 22.12.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»);

C – выплаты стимулирующего характера;

K – выплаты компенсационного характера.

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

$O_n = O * D$, где:

O_n – оплата за ставку заработной платы (по установленной норме часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с 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»);

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

Д - коэффициент по занимаемой должности (приложения 1 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) педагогической 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 и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогов, в том числе 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 общепрофессиональных профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (оклада) работника, 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.

2.6.1. Должностные оклады работников ПКГ общепрофессиональных должностей рабочих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общепрофессиональных 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 руководителей ДООУ, их заместителей и главных бухгалтеров 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 ДООУ определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости ДООУ (Приложение 3 к настоящему Положению).

2.8.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров ДООУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих ДООУ.

2.8.3. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю ДООУ - распоряжениями администрации городского округа Кинешма, заместителям руководителя и главному бухгалтеру - руководителем ДООУ.

2.8.4. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат для руководителей ДООУ устанавливаются правовыми актами администрации городского округа Кинешма.

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

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

2.8.6. Условия оплаты труда руководителя ДООУ 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, его заместителей, главного бухгалтера ДОУ и среднемесячной заработной платы работников этого ДОУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определить в кратности равной 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера ДОУ и среднемесячной заработной платы работников этого ДОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год отдельно по должностям руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения образования и среднемесячной заработной платы работников этого ДОУ определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого ДОУ. 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 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам ДОУ 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 при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается 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.

Руководитель ДООУ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее - СОУТ). 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 особыми 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 устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; и срок, на который она устанавливается, 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 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 ДОУ самостоятельно.

Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются ДОУ самостоятельно, и устанавливаются локальным нормативным актом ДОУ с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

К дополнительной работе, указанной в абзаце первом настоящего пункта, относится в том числе работа в методических комиссиях; выполнению методической деятельности, выполнению наставнической деятельности; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью учреждения образования.

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

- работа в методических комиссиях – 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 ДОУ, определяются ДОУ самостоятельно.

3.5. Выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в ДОУ, устанавливаются работникам таких организаций 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 среднемесячное 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. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя ДОУ, при этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего ДОУ 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 ДООУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- 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 ДООУ 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 ДООУ;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

4.1.2. Работникам учреждения образования 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 учреждения образования 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 учреждения образования 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 (месяц, квартал, полугодие, год).

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от критериев оценки эффективности труда работников ДОО:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы ДОО;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОО;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение воспитанников высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника;
- позитивные результаты деятельности воспитанников.

Перечень показателей, критерии и основание для премиальных выплат работникам ДОО устанавливается локальным актом учреждения образования.

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 ДОО персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые показатели для установления персональных повышающих коэффициентов:

- работникам ДОО, 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 учреждения образования;

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

1,7 – качественная подготовка и сдача отчетности;

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

- работникам учреждений образования, 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 ДООУ 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 ДООУ, 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 ДООУ, 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, соответствующего ДООУ с учетом мнения представительного органа работников ДООУ.

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 ДООУ.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель ДООУ несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Руководитель ДООУ имеет право делегировать руководителю структурного подразделения (филиала) полномочия по установлению размеров заработной платы работников структурного подразделения (филиала), выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

5.3. 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 руководителями ДООУ 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.

5.4. Для педагогических работников ДООУ может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других 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 кабинетов), привлекаемых к проведению занятий в ДООУ.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника

за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

5.5. В пределах фонда оплаты труда ДОО:

- 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 бюджетных (автономных) учреждений образования 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 ДОО в соответствии с локальным нормативным актом соответствующего ДОО.

5.6. 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.

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

5.8. 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.

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

5.10. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного, учреждения образования 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.

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.

**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 общеотраслевых 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.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые 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: 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 «Общеотраслевые 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	4436	

		- 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд		1 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	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	5684	1
- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	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 физической культуре; музыкальный руководитель;	8434	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	9226	1 - без категории
			1,05 - первая категория

			1,10 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; 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	старший воспитатель; старший методист; 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-производст- венной), мастерской, учебного хозяйства	10102	1

**ПКГ общетраслевых 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 «Общетраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; секретарь; машинистка; калькулятор; делопроизводитель,	5777	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6271	1
ПКГ «Общетраслевые 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 внутри должностная категория	8012	1
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	8389	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по	8719	1

	которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; 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	8789	1
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	9465	1

	информации		
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 или заместителя руководителя организации	10102	1

**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

* 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».

**Размеры базовых окладов руководителей ДОУ, 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

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

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

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

Для организаций дошкольного образования:

Заведующий, главный бухгалтер, бухгалтер, младший воспитатель, помощник воспитателя, заведующий хозяйством, специалист по охране труда, делопроизводитель, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, калькулятор, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, сторож, дворник.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №3 городского округа Кинешма (МБДОУ д/с №3)
Тел. 8(49331) 5-78-04; эл. почта: kindetsad3@yandex.ru

Адрес: 155801, Ивановская область, г. Кинешма, ул. Дзержинского, д.28

Приложение №3

СОГЛАСОВАНО:

Протокол № 4
Председатель профкома МБДОУ д/с №3
от « 28.08 » 2025 г.
С.В.Смирнова



УТВЕРЖДЕНО:

Приказ заведующего
МБДОУ д/с №3
от « 28.08 » 2025 г.
С.Н.Гусева



ПОЛОЖЕНИЕ

**о компенсационных и стимулирующих выплатах
работникам**

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №3
городского округа Кинешма.**

ПРИНЯТО:

на общем собрании коллектива
МБДОУ д/с №3

Протокол № 6 от 28.08 2025 г.

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 городского округа Кинешма (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 29.10.2008 № 3322п «О введении новых систем оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений городского округа Кинешма, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки», постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 30.12.2008 № 4112п «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Кинешма» и Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 городского округа Кинешма», утвержденного приказом от 28.08.2025 года №117-Д.

1.2. Настоящее Положение разработано для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 городского округа Кинешма (далее - ДОУ) в целях повышения материальной заинтересованности коллектива, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы, повышения исполнительской дисциплины, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников ДОУ.

1.3. **Положение является** локальным нормативным актом ДОУ, регулирующим условия и порядок назначения компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников ДОУ.

1.5. **Положение определяет:** источники, виды компенсационных и стимулирующих выплат, порядок их установления.

1.6. **Положение принимается:** коллегиальным органом управления ДОУ (общим собранием трудового коллектива), утверждается заведующим ДОУ и согласовывается с Первичной профсоюзной организацией ДОУ (далее - ППО).

1.7. Положение имеет приложения – листы самоанализа показателей оценки эффективности труда педагогических работников ДОУ (далее – лист самоанализа), которые разрабатываются экспертной комиссией по оценке эффективности труда педагогических работников ДОУ (далее комиссия). Комиссия имеет право вносить изменения и дополнения в листы показателей ДОУ, в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Заведующий ДООУ обеспечивает недоступность хранимых документов и их копий, обеспечивая обезличенный характер проведения экспертной оценки комиссии.

1.9. **В состав комиссии входят:** на постоянной основе: заведующий ДООУ, председатель ППО ДООУ, старший воспитатель ДООУ, общественный уполномоченный по защите прав участников образовательных отношений. Состав комиссии утверждается приказом заведующего ДООУ не реже, чем один раз в год.

1.10. Виды компенсационных выплат для работников ДООУ:

- 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 при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- 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),

1.11. Виды выплат стимулирующего характера для работников ДООУ:

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

- за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

1.12. Источники фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты работникам ДООУ:

- субсидия бюджета Ивановской области на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в ДООУ;

- субсидия бюджета городского округа Кинешма на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания ДООУ;

1.13. Заведующий самостоятельно определяет размер и виды компенсационных и стимулирующих выплат, после предварительного согласования фонда оплаты труда работников ДООУ с отделом

экономического анализа управления образования администрации городского округа Кинешма, в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

1.14. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством.

1.15. Настоящее Положение действует неограниченное время (до принятия нового).

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Компенсационные выплаты устанавливаются и производятся из фонда оплаты труда работников ДООУ. Источник финансирования данной выплаты заведующий ДООУ определяет самостоятельно с учетом мнения отдела экономического анализа управления образования администрации городского округа Кинешма.

2.1. Выплаты работникам ДООУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Максимальный размер указанных выплат устанавливается 12 % от должностного оклада.

Заведующий ДООУ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее - СОУТ). 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 особыми 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 СОУТ признаны не ниже уровня допустимых.

Работник должен быть ознакомлен с результатами проведения СОУТ под подпись.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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 устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.1 При совмещении профессий (должностей), сверхурочная работа, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и выплачивается фиксируемой денежной суммой.

2.2.2 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.

2.2.3. 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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.

2.2.4. 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.

2.3. Доплата педагогическим работникам за увеличение объема работ (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). Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются и устанавливаются приказом заведующего ДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

К дополнительной работе, указанной в абзаце первом настоящего пункта, относится в том числе работа в методических комиссиях; выполнению методической деятельности, выполнению наставнической деятельности; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью ДОУ.

Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника:

- работа в методических комиссиях – 200 рублей за направление работы.
- выполнение методической деятельности – 500 рублей;
- выполнение наставнической деятельности - 500 рублей.

Данная доплата устанавливается ежемесячно, приказом заведующего ДОУ, с учетом фактического выполнения данной дополнительной работы в соответствующий период времени и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. Для п. 2.2.2 – 2.2.3 доплата 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.

2.5. 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, выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда.

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

Решение о введении выплаты стимулирующего характера принимает заведующий ДОУ, при этом учитываются:

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

- период, за который выплачивается премия или назначается выплата, определяются настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников ДОУ (общего собрания работников ДОУ) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Источник финансирования данных выплат определяет заведующий ДОУ самостоятельно с учетом мнения отдела экономического анализа управления образования администрации городского округа Кинешма.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу локальным актом заведующего ДОУ.

Работникам ДОУ могут устанавливаться **следующие виды выплат стимулирующего характера:**

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- 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. Работникам ДОУ 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 ДОУ;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

3.2. Работникам учреждения образования могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие **качество выполняемых работ:**

- за ученую степень по профилю ДОУ или педагогической деятельности:
 - за ведомственный нагрудный знак по профилю ДОУ 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 ДОУ 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.

3.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

В ДОУ одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от критериев оценки эффективности труда работников ДОУ:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы ДОУ;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение воспитанниками высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника;
- позитивные результаты деятельности воспитанников.

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

3.3.1 Выплаты педагогическим работникам ДОУ осуществляются в соответствии с показателями оценки эффективности и результативности деятельности работников. Стимулирующие выплаты распределяются 1 раз в полугодие в течение всего календарного года, устанавливается ежемесячно, по итогам предыдущего полугодия, согласно пропорционально отработанному времени.

3.3.2 Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников. Используемые критерии утверждаются приказом заведующего, согласованным с профсоюзным комитетом.

3.3.3 Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время, как по бальной системе, так и в фиксированной сумме.

3.3.4 Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных положением критериев (приложение №1, №2, №3, №4, №5, №6, ,,,,,,).

3.3.5 В системе мониторинга и оценки результативности

профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, самооценки работников.

3.3.6 По итогам работы формируется рейтинг по набору критериев для каждой категории работников.

3.3.7 Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется путем деления соответствующей доли стимулирующей части ФОТ в денежном выражении на максимальное количество баллов, набранных всеми работниками, определенной категории. Получается цена одного балла, которая умножается на полученные баллы работником, что и является стимулирующей выплатой. Размер стоимости балла может изменяться в пределах выделенных учреждению сумм.

3.3.8 Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

3.4. 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 ДООУ персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые показатели для установления персональных повышающих коэффициентов:

- работникам ДООУ, отнесенных к профессиональным квалификационным группам педагогических работников:

1,3 (не менее) – успешное и добросовестное исполнением 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 учреждения образования;

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

1,7 – качественная подготовка и сдача отчетности;

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

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

1,8 – успешное и добросовестное исполнением 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 ДООУ 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.

3.5. Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам ДООУ, 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).

3.6. Решение о введении выплаты стимулирующего характера принимает руководитель ДООУ, 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, соответствующего ДООУ с учетом мнения представительного органа работников ДООУ.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель ДООУ несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. 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 ДОУ 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.

4.4. Для педагогических работников ДОУ может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других 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 ДОУ.

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 преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) педагогической нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.5. В пределах фонда оплаты труда ДОУ:

- 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 бюджетных учреждений образования 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 ДОУ в соответствии с локальным нормативным актом соответствующего ДОУ.

4.6. 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.

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

4.8. 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.

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

5. Лишение работников стимулирующих выплат.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер стимулирующей выплаты может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом ДОУ в случаях если:

- имеется административное взыскание (замечание, выговор)
- при наличии предписаний контролирующих органов.
- поступления обоснованной жалобы со стороны родителей, сотрудников ДОУ, администрации ДОУ (при наличии подтверждающих документов, заявление на служебное расследование обращений граждан в ДОУ, акт или докладная).
- низкое качество воспитательной работы и трудовых функций.
- детский травматизм.
- причинение материального ущерба.
- правовые нарушения на рабочем месте (нарушения Кодекса этики служебного поведения, нарушения психологического климата в коллективе, нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, прогулы, употребление спиртных напитков, курение, нарушение режима труда и отдыха на рабочем месте, не соблюдение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, нарушения режима и графика работы ДОУ и др.).

Выплаты стимулирующего характера отменяются полностью или частично в зависимости от тяжести проступка. Решение о лишении работника стимулирующих выплат (о размере и сроках) принимаются заведующим ДОУ,

согласовывается с председателем ППО, оформляется локальным актом (приказом) по ДОУ.