

Согласовано:

председатель ППО МБДОУ д/с №49



Утверждаю:

заведующий МБДОУ д/с №49



ИЗМЕНЕНИЯ № 3 в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по защите трудовых, социально-экономических прав работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

детского сада №49 городского округа Кинешма

на 2024-2027 годы

Регистрационный номер - № 21/7-91

Дата вступления в силу

«15» 08 2025 г.

Почтовый и юридический адрес организации:

155815, г. Кинешма, Ивановская область, ул. Щорса, 52А

Тел. 8(49331) 2-49-01

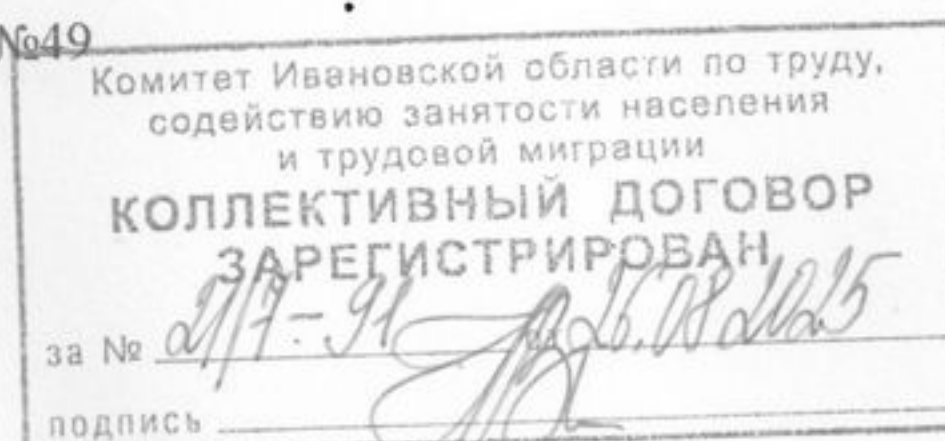
E-mail: kindetsad49@yandex.ru

Данные исполнителя:

Ким Марина Николаевна, заведующий МБДОУ д/с №49

Тел. 8(4931)2-49-01

E-mail: kindetsad49@yandex.ru



На основании Постановления главы администрации городского округа Кинешма от 23.05.2025 № 999-п «О внесении изменений в постановление главы 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» ,

внести изменения в Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №49 городского округа Кинешма на 2024-2027 годы (регистрационный номер №21/7-91):

1. Приложение № 2 к коллективному договору по защите трудовых, социально-экономических прав работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №49 городского округа Кинешма на 2024 – 2027 годы – «Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с №49» изложить в новой редакции.
2. Приложение № 3 к коллективному договору по защите трудовых, социально-экономических прав работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №49 городского округа Кинешма на 2024 – 2027 годы – «Положение о материальном стимулировании, компенсационных выплатах работникам МБДОУ д/с №49» изложить в новой редакции.
3. Подпункт 3 Пункта 2.2 раздела 2 «Трудовые отношения» изложить в новой редакции:
3) размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.
4. Подпункт 4 Пункта 2.2 раздела 2 «Трудовые отношения» изложить в новой редакции:
4) размеры единовременных выплат стимулирующего характера (в т. ч. премий), либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат единовременного стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.
5. Пункт 3.5.2 раздела 3 «Оплата и нормирование труда» изложить в новой редакции:
Размеры компенсационных выплат, стимулирующих выплат, премий и материальной помощи работникам детского сада, условия и сроки их начисления устанавливаются в соответствии с Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБДОУ д/с №49 (Приложение №3).

приложение №2 к коллективному договору
по защите трудовых, социально-экономических прав
работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №49
городского округа Кинешма на 2024 – 2027 годы

СОГЛАСОВАНО

председатель ППО МБДОУ д/с №49


Д.А.Голубева
2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с №49


М.Н.Ким
2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №49 городского округа Кинешма**

Принято:

на общем собрании работников

МБДОУ д/с №49

Протокол № 6 от 25.08.2025г.

г. Кинешма

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с №49 (далее – Положение) разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №49 городского округа Кинешма (далее – ДОУ) в соответствии в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 31.12.2008 N4184п «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 с целью формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников детского сада, повышения заинтересованности работников в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Система оплаты труда устанавливается Коллективным договором, соглашениями, нормативными правовыми актами, разработанными в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами городского округа Кинешма, включает в себя настоящее Положение, Положение о материальном стимулировании и компенсационных выплатах работникам МБДОУ д/с №49.

Положение разработано с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и 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 ДООУ определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников ДООУ 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 учреждения образования.

2.2. Заработная плата работников ДООУ 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 ДООУ, 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 учреждения образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$О = М_о * К_д$, где

$О$ - должностной оклад работника;

$М_о$ - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения образования (приложения 1 и 2 к настоящему Положению);

$К_д$ - 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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:

$Зп = О_н + С + К$, где:

$Зп$ - месячная заработная плата;

$О_н$ - 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 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:

$O_n = O * D$, 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»);

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

D - 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) 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 учителей, 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Заработная плата работников ПКГ общетраслевых 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 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 ДОО, 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 ДОО определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости ДОО (Приложение 3 к настоящему Положению).

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

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

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

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

В качестве обязательного показателя эффективности работы руководителя ДОО 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 ДОО устанавливается рост средней заработной платы работников ДОО 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 ДОО 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 ДОО и среднемесячной заработной платы работников этого ДОО (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 ДОО и среднемесячной заработной платы работников этого ДОО, 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 ДОО определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого ДОО. 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 ДОО 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 ДОУ 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 среднеемесячное 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 ДОО самостоятельно.

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. 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 ДОУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность, высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 5) за особые условия труда и сложность выполняемых задач.

4.1.1. 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.

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 ДОУ.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников МБДОУ д/с №49, в том числе педагогических работников:

- 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 обучающимися высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника.

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

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 ДОУ 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 ДОУ, отнесенных к профессиональным квалификационным группам педагогических работников:

1.3 (не менее) – успешное и добросовестное исполнением 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;

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

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. 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

руководителей 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.

5.3. 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 и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных 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 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) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.4. В пределах фонда оплаты труда ДООУ:

- 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 ДООУ 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 ДООУ 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 ДООУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем.

5.9. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения 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 ДООУ следует руководствоваться примерным перечнем должностей и профессий работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, согласно приложению 4 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 общепромышленных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
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 «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
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 - 5 квалификационный разряд	4436	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:	5271	

		- 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд		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			
Квалификационный уровень	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	5684	1
- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
Квалификационный уровень	младший воспитатель	6324	1
Квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7313	1
ПКГ должностей педагогических работников			
Квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	8434	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
Квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	9226	1 - без категории
			1,05 - первая категория
			1,10 - высшая категория
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
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			
Квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором,	9546	1

	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)		
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

ПКТ общепромышленных 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
ПКТ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
Квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; секретарь; машинистка; калькулятор; делопроизводитель,	5777	1
Квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6271	1
ПКТ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
Квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по инструменту; техник-программист, техник по защите информации	6586	1
Квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	8012	1

	устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		
квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8389	1
квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8719	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
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
квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9665	1
квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9723	1
квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10540	1
квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях,	10738	1

	мастерских; заместитель главного бухгалтера		
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
Классификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела информации	9465	1
Классификационный 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

Приложение
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ д/с №4

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

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад), руб.	Коэффициент по зани- маемой 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 педагогически 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	
Школьные 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

**Примерный перечень
должностей и профессий работников, относимых к административно-управлен-
ческому 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.

приложение № 3 к коллективному договору
по защите трудовых, социально-экономических прав
работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №49
городского округа Кинешмана 2024–2027 годы

СОГЛАСОВАНО

председатель ППО МБДОУ д/с №49



Д.А. Голубева

2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с №49



М.Н. Ким

2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о компенсационных

стимулирующих выплатах работникам

**Муниципального бюджетного дошкольного образова-
тельного учреждения детского сада №49 городского
округа Кинешма (МБДОУ д/с №49)**

Принято на общем собрании работников МБДОУ д/с № 49

(Протокол № 6 от 15.08.2025 г.)