

СОГЛАСОВАНО
Представитель Общего собрания работников
_____ Грозина О.Б.
Протокол № 1
от «28» сентября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МКДОУ
детский сад № 8 «Солнышко»
_____ Рудых В.П.
Приказ № 53
от « 28» августа 2024г.

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 8 «Солнышко»**

**п. Жигалово
Иркутская область
2024год**

Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 «Солнышко» (далее – ДОУ, Положение, учреждения) разработано в соответствии:

- со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
- распоряжением администрации МО Жигаловский район от 19 ноября 2010 года № 359-од «О введении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации МО «Жигаловский район»;
- распоряжением администрации МО Жигаловский район от 23 декабря 2010 года № 50-01 «Об обеспечении введения и установления системы оплаты труда отличной от Единой тарифной сетки работников муниципальных образовательных организаций Жигаловского района»;
- распоряжением администрации МО Жигаловский район от 23 декабря 2010 года № 51-01 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях Жигаловского района»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных организациях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных организациях»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года (с изменениями и дополнениями) № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11).

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 «Солнышко» и включает в себя:

- 1.2.1.) установленные минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- 1.2.2.) условия и размеры установления выплат компенсационного характера работникам;
- 1.2.3.) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам;
- 1.2.4.) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений;
- 1.2.5.) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 1.2.6.) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждений.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

1.4. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа Общего собрания работников после согласования с Управлением утверждает положение об оплате труда работников учреждения, а также изменения в него.

1.5. Штатное расписание учреждения после согласования с Управлением утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

1.6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

1.7. Заработная плата, материальная помощь работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

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

1.8. Фонд оплаты труда работников бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета муниципального образования, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

1.9. За счет стимулирующих выплат с учетом оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждений обеспечивается минимальный уровень дифференциации заработной платы.

Раздел 2 . Порядок, размеры и условия оплаты труда в ДОО по категориям персонала

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников ДОО предусмотренных Приложением 1 настоящего Примерного положения.

2.2. Работникам ДОО устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу за профессиональное развитие по занимаемой должности.

2.3. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности за наличие высшего образования и квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников культуры в следующих размерах:

0,05 (высшее образование)

0,3 (первая категория)

0,5 (высшая категория)

Для руководителей структурных подразделений установить повышающий коэффициент в следующих размерах:

0,05 (высшее образование)

0,3 (первая категория)
0,5 (высшая категория)»

, установленной по результатам аттестации:

Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу по занимаемой должности образует новый оклад.

2.4. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений определены в Приложении 1к настоящему Примерному положению.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

Раздел 3. Порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

3.1. Работникам ДООУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2 . выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.1.4 надбавка за работу, не входящую в должностные обязанности, и не связанная с образовательным процессом;

3.1.5 надбавка за работу, не входящую в должностные обязанности работника и непосредственно связанную с образовательным процессом (Приложение 2).

3.2. Доплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).

3.3. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

3.4. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.5. Работникам ДООУ, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного

органа Общим собранием работников организации.

3.6. Работникам ДОУ за работу, не входящую в должностные обязанности и не связанную с образовательным процессом устанавливается надбавка в размере, не превышающем 15% минимального оклада (ставки)

3.7. К заработной плате работников ДОУ применяются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным, областным законодательством и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и муниципального образования «Жигаловский район». Районный коэффициент и процентная надбавка применяется ко всей заработной плате, кроме стимулирующих выплат, установленных в абсолютном значении.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам ДОУ

4.1. Работникам ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2 выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

4.1.3 выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.4 премиальные выплаты по итогам работы;

4.1.5 выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя учреждения, должен составлять не более 20 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным управлением образования и утвержденным руководителем учреждения штатным расписанием.

4.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 30 процентов.

4.3. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы

4.4.. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц или квартал устанавливается в абсолютном размере с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Максимальный размер премии не ограничен.

4.5. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа Общего собрания работников организации.

4.6. Работникам ДОУ в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются:

- надбавки за профессиональное развитие

-персональный повышающий коэффициент

4.7. Работникам учреждений, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

4.8. Педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», - 10 процентов оклада (ставки).

4.9. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в учреждении по специальности.

4.10. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается работнику ДОО с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательных организациях и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на

определённый период времени (месяц, квартал, год).

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Персональный повышающий коэффициент может быть уменьшен или отменён в следующих случаях:

- а) окончание срока выполняемой работы;
- б) отказ работника от порученного задания;
- в) длительное отсутствие работника по болезни и передача, в связи с этим задания другому работнику;
- г) невыполнение порученного задания;
- д) ухудшение качества выполняемого задания, а также несоблюдение трудовой дисциплины, нарушение правил внутреннего распорядка организации;
- е) иные причины, повлекшие за собой существенные изменения условий труда

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу:

- педагогические работники - до 3,0
- работники, занимающие должности служащих - до 3,0
- рабочие – до 2,5

4.11. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом оснований и размера выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 4.11-4.19 настоящего Положения об оплате труда, а также с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных 6 настоящему Примерному положению.

Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа Общего собрания работников организации.

4.12. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

4.13. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа Общего собрания работников учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

4.14. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество баллов.

4.15. Итоговая надбавка стимулирующих выплат производится на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

4.16. Решение комиссии об установлении абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

4.17. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

4.18. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным

нормативным актом учреждения.

4.19. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, на них начисляется надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Выплаты стимулирующего характера в абсолютном размере определяются с учётом указанной надбавки. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Раздел 5. Порядок индексации заработной платы работникам ДОО в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

5.1. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до Управления.

Размер оплаты труда работников ДОО (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

Раздел 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения

6.1. Оплата труда руководителей определяется отдельным положением о системе оплаты труда руководителей.

6.2. Оплата труда заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3.

6.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения производятся в виде премиальной выплаты по итогам работы за полугодие, установленной в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу на основании утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев муниципальной системы оценки эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных управлением образования.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие устанавливается заместителям руководителя учреждения в размерах, определенных в соответствии с приложением 4 настоящему положению. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие не может превышать двух должностных окладов заместителя руководителя.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие выплачивается исходя из фактически отработанного заместителем руководителя учреждения времени.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с управлением образования.

Раздел 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения

7.1. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье,

имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

4) регистрация брака работника;

5) юбилейными датами (50,55,60 лет и т.д.)

6) рождение ребенка у работника.

7.2. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

7.3. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются для казенных учреждений в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда, для бюджетных учреждений в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидий, а также с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа Общего собрания работников организации.

7.4. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные в 7 разделе пунктами 7.1.-7.6. настоящего Примерного положения и размера понесенных расходов.

7.5. Материальная помощь работникам учреждения, предоставляется один раз в рабочий год в размере до 2 минимальных окладов, заместителям руководителя в размере до одного минимального размера оплаты труда.

7.6. На материальную помощь начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным, областным законодательством и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и муниципального образования «Жигаловский район».

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казённого
дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 «Солнышко»

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников
(профессиям рабочих) ДОУ

1. Должностные оклады работников образования

Профессиональная квалификационная группа	Квалификация	Должности	Размеры должностных окладов, рублей в месяц			
			Минимальный рекомендуемый размер оклада (ставки)	Высшее профессиональное образование (гр.1х 0,05)	Первая квалификационная категория (гр.1х 0,3)	Высшая квалификационная категория (гр.1х 0,5)
			1	2	4	5
Педагогические работники	1	Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	8530	8950	11089	12795
	2	Воспитатель Педагог-психолог	9497	9972	12347	14246
	3	Учитель-логопед (логопед), дефектолог	10082	10587	13107	15123

Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе
«Общепромышленные должности служащих»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников	Квалификационные уровни	Должности	Размеры окладов, руб. в мес.	Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
	Второй уровень	Заведующий хозяйством	9801	6729

«Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе должностей работников «Учебно-вспомогательный персонал» первого уровня

Должности	Размеры должностных окладов, руб. в мес.	Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Помощник воспитателя	9097	729

Оклады работников по профессиональным квалификационным группам

отраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа должностей работников	Квалификационные уровни	Должности	Размеры окладов, руб. в мес.	Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	1	Кухонный работник, Мойщик посуды, Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья) Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, Дворник Кладовщик, Уборщик служебных помещений, Кастелянша	9040	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня (профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене). (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	1	Повар	10233	1519

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 «Солнышко»

РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

1. Работникам ДООУ устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

п/п	Наименование выплаты компенсационного характера	Основание и размер выплаты компенсационного характера
1.1	Доплата за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
1.2	Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы	1) руководителям учреждений, заместителям руководителя - 15 процентов должностного оклада; 2) работникам групп учреждения, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, деятельность которых связана непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, - 15 процентов оклада (ставки заработной платы); 3) педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку, - 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки
1.3	Доплата за работу в составе психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	1) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссии - 20 процентов оклада (ставки заработной платы)
1.4	Доплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника и непосредственно связанную с образовательным процессом	1. Ответственным за охрану труда и технику безопасности при отсутствии таковой должности - 8%; 2. Ответственным за ГО и ЧС при отсутствии таковой должности - 8%; 3. Ответственным за пожарную безопасность при отсутствии таковой должности - 8%;
1.5.	Доплата за работу не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом	. 1. Педагогическим работникам за заведование кабинетами при наличии паспорта 15%
1.6	Доплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	1. Работникам в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего мест)
1.7	Доплата работы в ночное время	1. Работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.
1.8	Доплата работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон	1. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

	обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации
1.9	Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,	1.Работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
1.10	Надбавки за профессиональное развитие	1.Педагогическим работникам, награждённым знаком «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», орден «Знак Почёта», Почётной грамотой Министерства Образования РФ, «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», и др. предусмотренным пунктом 4.8.раздела.4 устанавливается надбавка - 10%
1.11	Надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1.Работникам учреждения ежемесячно начисляется на всю заработную плату, кроме стимулирующих выплат -80% из них: - за непрерывный стаж работы-30%; - за районный коэффициент- 30% - за работу в Жигаловском районе -20%;
1.12	Оплата за работу за сверхурочную работу	1. Работникам ДОУ по сверхурочной работе оплата составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, следующие часы - двойного размера.
1.13		

2. Работникам ДОУ устанавливается персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательных организациях и других факторов.

2.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем ДОУ персонально в отношении каждого конкретного работника учреждения.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику ДОУ на определённый период времени (месяц, квартал, год).

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.4.. Персональный повышающий коэффициент работнику ДОУ может быть уменьшен или отменён в следующих случаях:

- а) окончание срока выполняемой работы;
- б) отказ работника от порученного задания;
- в) длительное отсутствие работника по болезни и передача, в связи с этим задания другому работнику;
- г) невыполнение порученного задания;
- д) ухудшение качества выполняемого задания, а также несоблюдение трудовой дисциплины, нарушение правил внутреннего распорядка организация;
- е) иные причины, повлекшие за собой существенные изменения условий труда

2.5. Персональный повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу: устанавливается работникам учреждения в размере:

- педагогическим работникам - до 3,0
- работники, занимающие должности служащих - до 3,0
- рабочие – до 2,5

Приложение 3

**к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казённого
дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 «Солнышко»
Показатели и критерии эффективности деятельности работников ДОУ**

**1. Критерии оценки результативности профессиональной
деятельности педагогов**

Направление	Показатели эффективности деятельности работников учреждений	Критерии	Контрольный период	балловая оценка
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Активное участие педагогов в организационно-методических мероприятиях (семинары, проведение мастер-классов, открытые занятия, участие в утренниках и т.д.)	выполняется	раз в квартал	0 до 5 баллов
		не выполняется		
	1.2. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	выполняется	раз в квартал	0 до 5 баллов
		не выполняется		
	1.3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта своей работы (на районных, областных методических объединениях, конференциях)	выполняется	раз в квартал	0 до 5 баллов
		не выполняется		
	1.4. Наставническая работа с молодыми педагогами	выполняется	раз в квартал	0 до 3 баллов
		не выполняется		
2. Выплаты за качество выполняемых работ	2.1. Удовлетворенность качеством образовательных услуг, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие	раз в квартал	0 до 5 баллов
		Наличие		
	2.2. Групповые и индивидуальные проекты	Отсутствие	раз в квартал	0 до 3 баллов
		Наличие		
	2.3. Результативность освоения образовательных программ, по показателям мониторинга (за полугодие, год)	Хорошо, отлично	раз в квартал	0 до 5 баллов
		Удовлетворительно		
	2.4. Результативность участия воспитателей в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях, мероприятиях.	Первые места	раз в квартал	0 до 5 баллов
		Вторые, третьи места		
	2.5. Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях, мероприятиях.	Первые места	раз в квартал	0 до 5 баллов
		Вторые, третьи места		
	2.6. Обеспечение сохранности материально-технической базы	Отсутствие	раз в квартал	0-3 баллов
		Наличие		
	2.7. Положительная динамика количества дней пребывания,	Наличие	раз в	0 до 5 баллов

	заболеваемости ребенка в группе за	Наличие	квартал	
	2.8. Предоставление педагогами информации на сайты, веб-приложениях интернет ресурсах :	Отсутствие		0 до 5 баллов
	-Контакте; -Одноклассниках; -Сферум	Наличие	раз в квартал	
	2.9. Нарушение исполнительской дисциплины и конфликтных ситуаций с родителями;	Отсутствие	раз в квартал	0 до 3 баллов
	-правил внутреннего трудового распорядка ДОУ; - требований по охране жизни и здоровья воспитанников; - требований охраны труда; - требований пожарной безопасности; антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил и т.д.	Наличие		
3.Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	3.1.Профессиональное развитие педагога путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации	Отсутствие	раз в квартал	0 до 3 баллов
		Наличие		
	Общее количество баллов по всем показателям в месяц			60 баллов

2.Критерии оценки результативности учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала

Направление	Показатели эффективности деятельности работников учреждений	Критерии		балловая оценка
1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Личное участие работников в мероприятиях, проводимых ДОУ	выполняется	раз в квартал	0 до 5 баллов
		не выполняется		
	1.2.Высокая результативность выполнения наиболее важных, сложных работ.	выполняется	раз в квартал	0 до 10 баллов
		не выполняется		
2.Выплаты за качество выполняемых работ	2.1..Обеспечение санитарно-гигиенических условий в доу, согласно СанПиН.	выполняется	раз в квартал	0 до 5 баллов
		не выполняется		
	Общее количество баллов по всем показателям в			20 баллов

	месяц			
--	-------	--	--	--

1.Порядок осуществления стимулирующих выплат по показателям качества и результативности профессиональной деятельности работников

1.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются работникам ДОУ по критериям и показателям качества и результативности профессиональной деятельности предусмотренных Приложением 3 к настоящему положению.

1.2. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника ДОУ рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа Общего собрания работников учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

1.3. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждений присваивается определенное количество баллов.

1.4. Итоговая надбавка стимулирующих выплат производится на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период (квартал).

1.5.. Решение комиссии об установлении абсолютного размера оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии

1.6. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

1.7. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников 1 раз в квартал.

1.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, на них начисляется надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Выплаты стимулирующего характера в абсолютном размере определяются с учётом указанной надбавки. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.9. Комиссия ДОУ вправе рассматривать письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направлять ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения

1.10. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

1.11. Стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и не выплачиваются за период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком, иных дополнительных отпусках, а также в случае увольнения за виновные действия.

1.12. Рекомендации по установлению стимулирующих выплат работникам. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определить минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

1.13. Порядок и условия изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в Положении об оплате труда.

1.14. Для определения стимулирующих выплат предлагается:

- произвести подсчёт баллов за предыдущий отработанный месяц по максимально

возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

-суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

- размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированный на месяц текущего учебного года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за предыдущий месяц.

1.15. За каждый предыдущий квартал текущего учебного года проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям; подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов);

- размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированный на месяц текущего учебного года, включительно, разделить на общую сумму баллов всех работников, определив таким образом, денежный вес одного балла;

- произвести подсчет стимулирующей части ФОТ каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивать ежемесячно в течение квартала. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Пример:

Произвести подсчет баллов за месяц текущего учебного года по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Численность персонала – 3 чел.

1. Иванов И.И. – 62 балла, Петров П.П. – 60 баллов, Сидоров С.С. – 78 баллов

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов)
 $62+60+78=200$ баллов

Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на месяц текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что $\text{ФОТ}_{\text{стим.}}=100000$ руб., тогда $100000 \text{ руб.} : 200 = 500 \text{ руб.}$

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц.

1.16. Все случаи изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности рассматриваются руководителем и комиссией в индивидуальном порядке.

1.17. Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом заведующей с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 «Солнышко»

1. Премияльные выплаты работникам ДОУ по итогам работы

1.1. Размер премиальных выплат работникам ДОУ осуществляется за счёт экономии фонда оплаты труда по итогам работы и устанавливается в абсолютном размере с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работника. Максимальный размер премии не ограничен.

1.2. Единовременное премирование работников осуществляется за счёт экономии фонда оплаты труда два раза в год (в июне, в декабре).

1.3. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

1.4. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа Общего собрания работников ДОУ.

1.5. Индивидуальное премирование за достижения определенных результатов для всех работников ДОУ осуществляется приказом заведующего.

1.6. Лица, не поработавшие полный расчетный период в учреждении, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

1.7. Премия не выплачивается работникам ДОУ, получившим дисциплинарное взыскание.

2. Критерии оценки и результативности профессиональной деятельности педагогов по премиальным выплатам

Премияльные выплаты по итогам работы	Высокие и качественные результаты работы	выполнение	0-10 баллов
		не выполнение	
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	выполнение	0-10 баллов
		не выполнение	
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника		0-10 баллов
	Общее количество баллов по всем показателям в месяц		30 баллов

3. Критерии оценки и результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по премиальным выплатам

	Общее количество баллов по всем показателям в месяц		20 баллов
	Выполнение	выполнение	0-10

Премияльные выплаты по итогам работы	непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	_____ не выполнение	баллов
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	выполнение _____ не выполнение	0-10 баллов
	Общее количество баллов по всем показателям		20 баллов

4.Размер премиальной выплаты по итогам работы за полугодие для заместителя руководителя

Размеры премиальной выплаты за полугодие, в процентах от оклада (должностного оклада)	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности руководителей учреждения
2 оклада	70-100%
1 оклада	35-69%
0,5 оклада	34-20%

Приложение 5

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №8
«Солнышко»

Норма рабочего времени педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, применяемая при определении количества образовательных часов работы педагогических работников и исчислении их заработной платы определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовых договорах» (зарегистрирован в Минюсте России 25.02.2015г. рег. № 36204)

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу

-старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;

-педагогам-психологам.

2.2.. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам.

2.3.. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям.

2.4. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.5. Норма часов педагогической работы 30 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструктору по физической культуре.

2.6. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, организаций осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

Примечание:

1.В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными обязанностями) и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных

мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотренные пунктами 2.3-2.7 настоящего Приложения устанавливаются в астрономических часах.

3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотренные пунктами 2.5-2.7 настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в приложение 2, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовых договорах» (зарегистрирован в Минюсте России 25.02.2015г. рег. № 36204).

1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее- Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установленного верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников, устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленный учебным планом (индивидуальным учебным планом).

1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным актом организации, осуществляющих образовательную деятельность.

1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Временное или постоянное изменение (увеличение и снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, в письменной форме.

1.6. Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение и снижение), а также причины вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не менее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

1.7. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность по вопросам объема учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного представительного органа работников (при наличии такого органа) или органа первичной профсоюзной организации.

Приложение 6

к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад №8
«Солнышко»

Перечень учреждений должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения	Музыкальные руководители воспитатели, учитель-логопед, инструктор по ФК

Положение принято на общем собрании
трудового коллектива МКДОУ
детский сад №8 «Солнышко»
протокол № 1 от 28 августа 2024года