

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
ППО МБДОУ детский сад № 5  
«Теремок» гВелижа

\_\_\_\_\_ Е.А.Лукашевич  
Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МБДОУ детский сад №5  
«Теремок» гВелижа

\_\_\_\_\_ Н.Л.Горыня  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

Принято на Общем собрании трудового  
коллектива  
МБДОУ детский сад №5  
«Теремок» г. Велижа  
Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Т.И.Васильева

## **Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада №5 «Теремок» г. Велижа**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» в целях повышения эффективности деятельности областных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство образования и науки Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя (далее также - учреждения), качества оказываемых ими услуг, совершенствования систем оплаты труда работников учреждений и носит рекомендательный характер.

Настоящее положение включает в себя рекомендуемые:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее также - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;
- порядок оплаты труда работников учреждений;
- порядок оплаты труда руководителей учреждений;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;

- виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается учреждением самостоятельно с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевого соглашения, заключенного между Министерством образования и науки Смоленской области и Смоленской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, утвержденных нормативными правовыми актами Правительства Смоленской области;
- мнения представительного органа работников (при его наличии).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными областными нормативными правовыми актами, а также настоящим Примерным положением. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ) и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

В случае, если получится экономия фонда оплаты труда, то она может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761, в подпункте «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – указы Президента Российской Федерации 2012 года).

Порядок и условия осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи работникам учреждений, их конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в указах Президента Российской Федерации 2012 года.

1.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.10. При разработке системы оплаты труда работников учреждений устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности.

1.11. Система оплаты труда работников учреждений должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического и административно-управленческого и вспомогательного персонала. Примерный перечень должностей работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство образования и науки Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в приложении № 1 к настоящему положению.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

## **2. Порядок оплаты труда руководителей учреждения и его заместителей**

2.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

2.2. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Рекомендуемые размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении № 2 к настоящему положению.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителя (при наличии таковых) устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения локальными нормативными актами учреждения.

2.5. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего положения.

2.6. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовым актом отдела образования Администрации МО «Велижский муниципальный округ» Смоленской области.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок ее оценки утверждаются правовым актом отдела образования Администрации МО «Велижский муниципальный округ» Смоленской области.

Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплата за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях на руководящих должностях:

- до 5 лет - 10 % должностного оклада руководителя учреждения;
- свыше 5 лет - 15 % должностного оклада руководителя учреждения;

3) вознаграждение по итогам работы (единовременное, ежеквартальное, ежегодное);

4) ежемесячные надбавки в следующих размерах:

- 1 000 рублей - за имеющиеся государственные награды Российской Федерации, СССР и союзных республик, а также ведомственные награды. Надбавка производится только при условии соответствия государственной награды профилю организации. При наличии у руководителя учреждения двух и более государственных наград указанное повышение применяется по одному из оснований.

5)-выплата за исполнение обязанностей контрактного управляющего – 5%должностного оклада,

- своевременное и качественное заполнение информационно-коммуникативных систем( ФГИС «Меркурий», СБИС, Закупки gov.ru, bus gov.ru – 5% должностного оклада,

-высокий уровень своевременной оплаты родителями услуг по присмотру (более 90%) и уходу за детьми –10%должностного оклада.

2.7. В пределах фонда оплаты труда руководителям учреждений может быть выплачена материальная помощь.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании правового акта отдела образования Администрации МО «Велижский муниципальный округ» Смоленской области.

, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - приказа руководителя учреждения.

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются:

- для руководителей учреждений - правовым актом отдела образования Администрации МО «Велижский муниципальный округ» Смоленской области.

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

### **3. Порядок оплаты труда работников учреждений**

3.1. Заработная плата работников учреждений состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Рекомендуемые размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогическим работникам областных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых отдела образования Администрации МО «Велижский муниципальный округ» Смоленской области, осуществляет функции и полномочия учредителя согласно приложению № 3 к настоящему положению.

3.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделам 4 и 5 настоящего положения.

### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы

трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время. Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

3) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, определенной трудовым договором. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) оплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

5) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

- за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

- за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

Размер указанных выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения;

7) выплаты за особенности работы в образовательных учреждениях. Выплаты за особенности работы в образовательных учреждениях устанавливаются в следующих размерах:

- **10% -15 %** должностного оклада (ставки заработной платы) - за работу в учреждениях, имеющих классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, адаптированные, разработку и реализацию индивидуального образовательного маршрута;

- **20 процентов должностного оклада** (ставки заработной платы) - за работу в специальных (коррекционных) отделениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, общеобразовательных школ-интернатов, в том числе посредством организации инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также за **индивидуальное обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья согласно часам, предусмотренным учебным планом;**

Размер выплаты устанавливается в трудовом договоре.

4.3. Локальным нормативным актом учреждения могут предусматриваться иные компенсационные выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за **наличие первой - 5% или высшей - 10% квалификационной категории;**

- выплата за **стаж непрерывной работы, выслугу лет:**

**менее 5 лет - 0%, 5-15 лет - 3%, 15-25 лет - 6%, более 25 лет - 10%;**

- выплата за **образование: среднее-специальное - 0%, высшее - 5%.**



- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата не менее 10% от основного оклада за оплату труда неосвобожденному от основных обязанностей председателю ППО;
- премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

5.2. Размер выплаты за наличие квалификационной категории (первой, высшей), установленной по результатам аттестации педагогических работников, устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющих стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере **5000** рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций и **6000** рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций с отличием. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее

половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации.

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника.

5.7. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении по итогам работы могут быть установлены премиальные выплаты (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Основанием для установления работникам учреждения премиальных выплат являются результаты работы учреждения в целом и его структурных подразделений, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами учреждений.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

Размер, порядок и условия премиальных выплат определяются локальными нормативными актами учреждений.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разработанных и утвержденных локальными нормативными актами учреждений показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников.

При этом рекомендуется учитывать:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением;

- непосредственное участие в выполнении грантов, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях, приносящих учреждению доход;

- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;

- достижения в инновационной деятельности учреждения;

- участие педагогического работника в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;

- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

- участие, достижения в инновационной деятельности учреждения;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- работу с детьми из социально неблагополучных семей;

- использование в деятельности современных образовательных технологий;

- Сопровождение официального сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»; госпаблика не более 10%-12%;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- другие показатели, условия и достижения.

5.9. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

5.10. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

5.11. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным работникам.

5.12. Конкретный размер каждой из стимулирующих выплат с учетом предельного размера, предусмотренного для них настоящим положением, показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки труда работников учреждения, утвержденных локальными нормативными актами учреждения, устанавливается работникам учреждения персонально и оформляется приказом руководителя учреждения.

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

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей профессиональных образовательных учреждений - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

Примечания: 1. Минимальные ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных разделом 3 настоящего положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим пунктом.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, которое утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Учреждение ежегодно составляет тарификационные списки по формам согласно приложениям № 8 и 9 к настоящему положению. Тарификационные списки утверждаются руководителем учреждения.

7.2. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда.

7.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников

культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, устанавливается локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогических работников.

7.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

**Приложение 1**  
**к Положению об оплате**  
**труда работников МБДОУ**  
**детского сада №5 «Теремок» г. Велижа**

**Перечень**  
**должностей работников**  
**МБДОУ детского сада №5 «Теремок» г. Велижа,**  
**относимых к административно-управленческому**  
**и вспомогательному персоналу**

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
1	
Директор, заведующий (руководитель) организации;	дворник, завхоз, кассир, кухонный рабочий, машинист, младший воспитатель по работы по комплексному и сооружений, сторож,

**к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
детского сада №5 «Теремок» г. Велижа**

**Рекомендуемые должностные оклады руководителю муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

Руководители	Должностной оклад (рублей)
Руководители учреждений, реализующих программы дошкольного образования	30 858

**Приложение 3  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
детского сада №5 «Теремок» г. Велижа**

**Рекомендуемые должностные оклады ставок заработной платы  
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент сложности зависимости от занимаемой должности
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников-единая расценка оклад 16 820 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	-
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог;	0,01
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	0,02
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед);	0,03

**Приложение 4  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
детского сада №5 «Теремок» г. Велижа**

**Перечень  
учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в**

## педагогический стаж работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений

Наименование учреждений	Наименование д
1	2
Образовательные организации	учителя-логопеды, музыкаль старшие воспитатели, воспитател педагоги, педагоги дополнитель инструкторы по физкультуре,

Приложение 5  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
детского сада №5 «Теремок» г. Велижа

### Тарификационный список работников на \_\_\_\_\_ год

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)															
№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при наличии)	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории*	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю	Ставка заработной платы за 1 час	Число часов в неделю			Заработная плата в месяц			Компен	
								I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	I-IV классы	V-IX классы	X-XI классы	за проверку письменных работ	за классное руководство (доплата, установленная нормативным
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

\*Указываются орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

Директор \_\_\_\_\_

Бухгалтер \_\_\_\_\_

\*(1) При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение должностного оклада (ставки заработной платы), в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата, соответствующая должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом увеличения стажа. В случае если работнику установлен более высокий должностной оклад (ставка заработной платы) в порядке исключения, указать основание (приказ руководителя учреждения, основанный на рекомендации аттестационной комиссии).

\*(2) Указывается орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

\*(3) Для работников, имеющих ученую степень доктора или кандидата наук, а также почетное звание, в данной графе указывается должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом увеличения по данным основаниям.

\*(4) Указываются размеры должностных окладов (ставок заработной платы), повышенных по основаниям и в порядке, предусмотренным настоящим Примерным положением.



**Приложение 8**  
**к Положению об оплате**  
**труда работников МБДОУ**  
**детского сада №5 «Теремок» г. Велижа**

Письменное мотивированное мнение профсоюзного комитета учтено.

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 г.

Председатель ППО

Н.Л.Горыня

\_\_\_\_\_ Е.А.Лукашевич

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детский сад № 5 «Теремок» г. Велижа

\_\_\_\_\_

Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Принято:

На Общем собрании трудового

Коллектива

МБДОУ детский сад №5 «Теремок»

Г. Велижа

\_\_\_\_\_ Т.А.Кулеш

Протокол № \_\_\_\_\_

От « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

**ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД №5 «ТЕРЕМОК» г. ВЕЛИЖА**

1. Общие положения.

- 1.1.** Настоящий Порядок материального стимулирования труда педагогические работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 «Теремок» г. Велижа (далее по тексту Порядок) разработан в соответствии с Постановлением Администрации муниципального образования «Велижский район» № 265 от 24.06.2021 года
- 1.2.** Настоящий Порядок регламентирует материальное стимулирование педагогических работников МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа, в целях усиления и заинтересованности, в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач, создания современных условий для успешной реализации образовательной программы детского сада, достижения оптимального качества образовательных результатов, мотивацию работников в области инновационное деятельности, современных образовательных технологий, стимулирование и профессионального роста и повышение

ответственности за конечные результаты труда.

- 1.3. Порядок является локальным нормативным актом муниципального бюджетной дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 «Теремок» г. Велижа устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогическим работникам.
- 1.4. Настоящий Порядок принимается общим собранием трудового коллектива МБДОУ, учитывается письменное мотивированное мнение профсоюзного комитета, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.
- 1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят с оценки труда работника работодателем. Распределение фонда оплаты труда направленные на стимулирующие выплаты проводятся ежемесячно. Установленные по результатам работы стимулирующие выплаты выплачиваются в течение текущего месяца на основании приказа по МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа. В них может быть отказано педагогическому работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал проценты, по которым рассчитываются стимулирующие выплаты к заработной плате.
- 1.6. Все стимулирующие выплаты осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств.

## **II. Виды стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)**

- 2.1. В ДОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
  - 2.1.1. Текущие стимулирующие выплаты осуществляются:
    - по результатам работы за месяц;
    - по итогам работы за год.
- 2.2. Распределение стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий) осуществляется по итогам каждого месяца на основании критериев.
- 2.3. Стимулирование педагогических работников осуществляется по процентной системе с учетом выполненных критериев.
- 2.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа за отчетный период, показатели (процентный вес) суммируются каждым работником.
- 2.5. Для установления работникам стимулирующих выплат создается комиссия по распределению и назначению стимулирующих выплат (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат.
- 2.6. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек. В состав Комиссии включаются:
  - председатель первичной профсоюзной организации;

члены педагогического коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;

- 2.7. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников (анализа оценочных листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа, представленных в Приложениях к настоящему Порядку материального стимулирования труда педагогических работников.
- 2.8. Каждый педагогический работник оформляет оценочный лист с результатами его деятельности за истекший период.
- 2.9. Для установления стимулирующих выплат все педагогические работники МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа предоставляют в комиссию по распределению и назначению стимулирующих выплат, материалы по самоанализу деятельности, не позднее 30-31 числа текущего месяца.
- 2.10. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время.
- 2.11. Комиссия принимает решение о выплате стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия полного состава ее членов. Принятое решение оформляется протоколом .

Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем. Протоколы хранятся администрацией учреждения.

- 2.12. Учитывая протокол, заведующий МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа в течении 3-х дней издает приказ об установлении стимулирующих выплат.
- 2.13. Стимулирующие выплаты к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом начальника \_\_\_\_\_ отдела образования Администрации муниципального образования

«Велижский район» на основании Положения о порядке выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, утвержденного приказом начальника.

- 2.14. Ежемесячные выплаты из стимулирующей части оплаты труда устанавливаются педагогическим работникам в процентах от тарифной ставки или в абсолютных величинах рублях.

### **III. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).**

- 3.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:
  - полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
  - полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа. наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Порядка.

#### **IV. Заключительные положения**

**4.1.** Настоящий Порядок вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива, согласования с председателем ППО МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа. утверждения приказом заведующего.

**Приложение 9  
к Положению об оплате  
труда работников МБДОУ  
детского сада №5 «Теремок» г. Велижа**

Письменное мотивированное мнение  
УТВЕРЖДАЮ:  
профсоюзного комитета учтено.  
Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 г.  
Председатель ППО

\_\_\_\_\_ Е.А.Лукашевич

Заведующий МБДОУ детский  
сад № 5 «Теремок» г. Велижа  
\_\_\_\_\_ Н.Л.Горыня

Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Принято:  
На Общем собрании трудового  
Коллектива  
МБДОУ детский сад №5 «Теремок»  
г. Велижа  
\_\_\_\_\_ Т.А.Кулеш  
Протокол № \_\_\_\_\_  
От «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

**ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТЕХНИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД №5 «ТЕРЕМОК» г. ВЕЛИЖА**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий Порядок о материальном стимулировании труда технических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 «Теремок» г. Велижа (далее по тексту Порядок) разработан в соответствии с Постановлением Администрации муниципального образования «Велижский район» № 265 от 24.06.2021 года

1.2. Настоящий Порядок регламентирует порядок стимулирующих выплат работникам МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа, направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, учёт индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа по реализации уставных целей.

1.3. Настоящий Порядок является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 «Теремок» г. Велижа.

1.4. Настоящий Порядок принимается общим собранием трудового коллектива

МБДОУ, учитывается письменное мотивированное мнение профсоюзного комитета, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.5. В качестве стимулирующих выплат работникам МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа настоящим Порядком устанавливаются:

- выплаты - за работу не входящую в круг основных обязанностей;
- доплаты и надбавки - за успешное и качественное выполнение работ;
- материальная помощь,
- премии

1.6. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентах и в денежном эквиваленте от ставки заработной платы.

1.7. Право инициативы по применению стимулирующих выплат предоставляется заведующему ДОУ, а также профсоюзному комитету. Оформляется приказом заведующего МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом

## **II. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ТЕХНИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ.**

Настоящим Порядком устанавливается следующий перечень, а также размер стимулирующих выплат для технических работников МБДОУ детский сад №5 «Теремок» г. Велижа

2.1. За оказание помощи воспитателям в организации педагогического процесса - до 30%.

2.2. За дополнительный объём работ, не связанный с выполнением основных обязанностей - до 100%.

2.3. За интенсивность и сложность труда (поварам, машинистам по стирке белья) - до 20%.

2.4. За переработку рабочего времени - до 25 %.

2.5. За работу без больничных листов - до 30%.

2.6. За отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников - до 30% 2.7. За участие в благоустройстве детского сада и его помещений - до 100%.

2.8. Выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью - до 30 %.

2.9. Премии - до 100%

2.10. За участие в мероприятиях ДОУ - до 40%.

2.11. За ремонт мебели, заборов, оборудования - до 50%.

2.12. За уборку дополнительной территории - до 40%>.

2.13. За содержание мягкого инвентаря в надлежащем состоянии - до 30%.

2.14. Материальная помощь - до 100%.

## **III. Виды установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)**

3.1. В ДОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

3.1.1. Текущие стимулирующие выплаты осуществляются:

- по результатам работы за месяц;
- по итогам работы за год.

#### **IV. УСЛОВИЯ ДЛЯ ОТМЕНЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.1 Виды, размеры стимулирующих выплат пересматривают ежемесячно.

4.2 Размеры стимулирующих выплат могут быть изменены в зависимости от труда работника

4.3 Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего Учреждения на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

4.4 Основанием для полного или частичного лишения стимулирующих выплат является:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников - до 100%;
- невыполнение режима дня воспитанников - до 50%;
- нарушение должностной инструкции - до 100%;
- нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности - до 50%;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка - до 100%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей(конфликтные ситуации) - до 50%.
- неисполнение приказов и распоряжений заведующей Учреждения - до 50%.
- замечания по ходу внутреннего контроля - до 50%.

4.5. Снятие или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом руководителя ДОО с учётом письменного мотивированного мнения профсоюзного комитета ДОО.

4.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно на основании приказа заведующего ДОО.

4.7 Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят с оценки труда работника работодателем и в случае сложившейся экономии фонда оплаты труда.