Приложение № 4
к коллективному
договору МДОУ детский сад
«Колосок» с. Медведск

СОГЛАСОВАНО: Председатель профсоюзного комитета МДОУ детский сад «Колосок» с. Медведск _____ А.В. Макаркина «___»_____ 2024 г.	УТВЕРЖДАЮ: Заведующий МДОУ детский сад «Колосок» с. Медведск _____ М.С.Журина «___»_____2024г. Журина Марина Сергеевна Подписано цифровой подписью: Журина Марина Сергеевна Дата: 2024.09.30 11:35:45 +07'00'

Положение о системе оплаты труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада
«Колосок» с. Медведск Черепановского района
Новосибирской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Колосок» с.Медведск (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";

Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 гг. (далее - ООС Минобр НСО);

Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Черепановского района Новосибирской области, на 2023-2026гг.

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;
- районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. 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 федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 15 числа за первую половину месяца и 30 за вторую половину текущего месяца, путем перечисления на счет работника в банке.

1.7. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет бухгалтер центра.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ дошкольного образования определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества воспитанников в учреждении;
- поправочных коэффициентов, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* –фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТ*б суб*+ **ФОТс***т суб,* где

ФОТ *б суб* – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель педагог дополнительного образования);
- административно- управленческого персонала (заведующая);
- учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

✓ **ФОТ***ст суб* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.3. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТс***т м,* где

ФОТ *б м*– базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- другого персонала (завхоз);

- младшего - обслуживающего персонала (калькулятор, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию);

- иного персонала (повар, кухонный работник, делопроизводитель, кладовщик, машинист по стирке белья);

✓ **ФОТ***ст м* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

IV. Определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы в штатном расписании учреждения определяются на основании:

➢ Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 гг.:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

➢ приказа министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»:

- рабочим общеотраслевых профессий.

4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);

✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

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

4.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы отрасли.

4.5. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях :

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель - логопед	Воспитатель – логопед, воспитатель.
2	Старший воспитатель	Старший воспитатель, воспитатель, педагог - психолог
3	Педагог психолог	Старший воспитатель, воспитатель,
4	Музыкальный руководитель	Преподаватель музыки
5	Педагог дополнительного образования	Воспитатель

4.7. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.8. На 1 сентября, 1 января приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год, примерная форма которого приведена в ***приложении № 1*** к настоящему Положению.

4.9. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

20 ч. в неделю – учителям-логопедам;

24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;

25 ч. в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям дошкольных образовательных учреждениях (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией;

36 ч. в неделю – воспитателям, педагогам-психологам.

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

- работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений образования, работающим в сельской местности, - 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;
- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе за увеличение объема работы педагогическим работникам:

-превышение наполняемости дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (*не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада*), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);
- ✓ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере за каждый час работы (не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере за каждый час работы) (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

-класс условий труда (вредный) 3.1. 4%
-класс условий труда (вредный) 3.2. 6%
-класс условий труда (вредный) 3.3. 8%
-класс условий труда (вредный) 3.4. 10%
-класс условий труда (опасный) 4 12% .

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются;

- за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Областном отраслевом соглашении по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 гг.:

N п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
1	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	2 , но более 20*

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую их них.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.1. данного раздела.

5.3. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Виды выплат:

- ✓ надбавки постоянного характера:

- за ученую степень, ученое звание **(приложение №2)**;
- за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия **(приложение №2)**;
- молодым специалистам (в течение трех лет работы) (пункт 7.3 коллективного договора;

- ✓ надбавка качественные показатели эффективности учреждений за определенный период (*год, полугодие, квартал, месяц*) по утвержденным критериям по каждой должности;

- ✓ надбавка за квалификационную категорию (по решению учреждения **однократно** в конце года при прохождении аттестации на первую или высшую категорию);

- ✓ премии по итогам календарного периода (*год);*
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.2. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств субвенции, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

ФОТ*ст суб.* = **ФОТ***ст пед* + **ФОТ**ст *увп*+ **ФОТ***ст ауп* **, где:

ФОТ *ст суб.* – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

ФОТ*ст пед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования);

ФОТ*ст увп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель);

ФОТ*ст ауп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующая, заместитель заведующей).

7.3. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТст *пед*=***ФОТ****пед пост*+ ***ФОТ****пед дл, где:*

ФОТ*ст пед* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ*пед пост* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню, согласно приложению №2;

ФОТ*педдл* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период по установленным критериям.

7.4. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств муниципального бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТ*ст м* = **ФОТ***ст др* + **ФОТ***ст моп* + **ФОТ***ст ин*, где:

ФОТ*ст м* - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ*ст др* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (завхоз)

ФОТ*ст моп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (калькулятор, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию);

ФОТ*ст ин* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный работник, делопроизводитель, кладовщик, машинист по стирке белья).

7.5. Соотношение составляющих частей стимулирующего фонда учреждения утверждено руководителем.

7.6. В учреждении создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), действующую согласно Положения о Комиссии муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Колосок» с.Медведск, утвержденного локальным актом учреждения, которая организует работу в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

7.7. Решение об установлении премий по итогам конкретного календарного периода рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя.

7.8. Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения в соответствии с порядком, условиями и размерами. Премия за выполнение важного и особо важного задания, её конкретный размер устанавливаются приказом руководителя учреждения.

7.9. По результатам достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения Комиссией осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников в соответствии с утвержденными в

Положении качественными критериями. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями:

- педагогическому персоналу – ***приложение № 3***;
- младшему воспитателю - ***приложение № 4***;
- музыкальному руководителю - ***приложение № 5***;
- критерии и показатели для установления стимулирующих выплат: повара, машиниста по стирке белья, рабочий по обслуживанию сторож, уборщик служебных помещений, дворник **– *приложение №6***

При определении размера стимулирующих выплат работникам учитывается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов), которая устанавливается по отдельным критериям.

7.10. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

7.11. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (форма листа самооценки работника прилагается в ***приложении №7***) работника учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 25 числа текущего периода.

7.12. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

7.13. Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала. Комиссия полученную стоимость балла отражает в протоколе.

7.14. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

7.15. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

7.16. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

VIII. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

8.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей

	среднемесячной заработной платы работников, раз	руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

8.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения, и выплачиваются из фонда оплаты труда учреждения, направленной на стимулирование руководителя учреждения.

IX. Требования к организации работы Комиссии

9.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями.

9.2. Комиссия состоит в количестве 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, коллег и председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения.

9.3. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

9.4. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии (если указанный порядок установлен

локальным актом Положением о Комиссии);

- рассматривает материалы по самоанализу работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членам Комиссии;

- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;

- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

9.5. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, который размещается на информационном стенде для ознакомления работников.

9.6. В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

9.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

9.8. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами

Комиссии, указывается:

- наименование образовательного учреждения;

- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;

- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;

- вопрос повестки дня;

- краткая или полная запись выступления участника заседания;

- результаты голосования по каждому работнику с количеством баллов;

- стоимость балла;

- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

Экономист МУ«Центра бухгалтерского и информационного обеспечения Черепановского района предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.);

содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов.

9.9. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

X. Заключительное положение

10.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

10.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Утверждено:
Заведующая _____
приказ от «__» ___ 20__г.
№ ____

Мотивированное мнение:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол
от «__»_____ 20__г. №____

Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ детский сад «Колосок» с. Медведск

Тарификация педагогического персонала

на «1» сентября «_____» года

№ п/п	ФИО	Должность	Количество ставок	Оклад	Фонд	Выплаты компенсационного характера								Выплаты постоянного стимулирующего характера					итого	Районный коэффициент	Итого з/плата со стимулированием
						Сельские 25%	Ночные	Вредность 4%	Праздничные	За особенности деятельности	Другая педагогическая деятельность %	Другая педагогическая деятельность	Итого компенсационных	Премия %	Премия	За квалификационную категорию %	За квалификационную категорию	Итого стимулирующих выплат			

Приложение №2
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения-
детский «Колосок» с. Медведск

Принято на общем собрании трудового коллектива Протокол №__ от_____20__г.	Утверждено: Заведующая МДОУ _____ М.С.Журина. _____20__г.	Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации _____А.В. Макаркина _____ 20__г.

Перечень стимулирующих выплат
(надбавки постоянного характера)

№ п.п	Виды выплат и условия		% от оклада (ставки заработной платы)
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания, спортивные звания	в соответствии с ООС Минобр НСО*	до 25%
2	За нагрудные знаки	в соответствии с ООС Минобр НСО	до 20%
3	За ученую степень: Кандидат наук	в соответствии с ООС Минобр НСО	от 8% до 16%
	Доктор наук		от 10 до 20%*
4	За почетную грамоту отраслевых Министерств РФ	в соответствии с ООС Минобр НСО*	до 15%
5	За знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»	в соответствии с ООС Минобр НСО*	от 25% до 50%
6	За педагогическую деятельность в течение 3-лет после получения педагогического образования (молодые специалисты)		
	В течение трех лет с момента заключения трудового договора *		25%

Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ детский сад «Колосок» с.Медведск

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат воспитателю

_____

ФИО воспитателя

Дата заполнения «___» _____ 2024 г

Показатели	**Критерии**	**Количество баллов по показателям и критериям**	**Итоговый балл**
1. Образовательная деятельность			
Дополнительные показатели			
Своевременное предоставление документации	Предоставление планов, отчетов и другой информации в строго установленные сроки	Своевременное предоставление информации (документации) – 1балл	
2. Качество образовательной услуги			
Базовые показатели			

Удовлетворенность родителей, законных представителей качеством оказываемойуслуги (МАЙ)	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставляемой услуги (анкетирование)	80% и более – 3балла По итогам работы за уч. год (май)	
Профессиональное совершенствование педагогических кадров образовательной организации	Участие педагогов в конкурсах, олимпиадах различного уровня. Участие подтверждается документом**. !!!**	За каждый конкурс – 2 балла	
Профессиональное совершенствование педагогических кадров образовательной организации Уровень повышения квалификации:	Победители и призеры конкурсовна муниципальном, региональном, федеральном, Участие в мероприятиях подтверждаетсядокументом**. !!!**	За победу в конкурсе предусмотрено: муниципальный – 2 балла региональный – 3 балла федеральный – 4 балла	

	Выступления на конференциях, семинарах, мастер – классах, показ открытых занятий (мероприятий) Участие в мероприятиях подтверждается документом**. !!!**	Муниципальный –2 балла; Региональный – 3 балла; Федеральный – 5 балла;	
	Наличие авторских публикаций (статьи, методические разработки, конспекты занятий) изданных за отчетный период (подтверждение публикации).**!!!** - в районной виртуальной газете «Дошкольный вестник» - районная газета «Черепановские вести» - сборник статей НИПКиПРО Статьи в электронных изданиях Maam.ru, «Социальная сеть работников образования», «1-Урок» и пр.	Муниципальный –1 балл; Региональный – 2 балла; Федеральный – 3 балла;	

	Установление первой категории Установление высшей категории	5 7	
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских пособий, программ. Участие в проектах муниципального, регионального уровня.	Внутри учреждения – 3 балла; Муниципальный –4 балла; Региональный – 5баллов	
Предоставление информации для интернет-пабликов	Еженедельно	1 раз в месяц -1 балл 2 раза в месяц – 2 балла 3-4 раза в месяц –3балла	
Участие в инновационной деятельности Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и др.)	Обновление и изготовление игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с возрастными особенностями. Личный вклад в оформлении группы.	До 5 баллов (на усмотрение комиссии)	

	Участие воспитанников в конкурсах на любом уровне	За каждое мероприятие (не зависимо от количества воспитанников) – 1 балла	
Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и др.)	Победители и призеры конкурсов внутри учреждения,на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях	За победу в конкурсе предусмотрено внутри учреждения - 2, на муниципальном - 3 балла. федеральном, международном уровнях – 1 балл.	
Дополнительные показатели			
Активное участие в мероприятиях, проводимых внутри учреждения	Мероприятия для детей (исполнение роли не на своей группе)	1 балл	
Персональная надбавка за выслугу лет в ДОУ	Стаж педагогический: От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет От 15 до 30 лет Более 30 лет	1 балл 2 балла 3 балла	

Участие в дополнительных мероприятиях	Экспертная группа Жюри Творческая группа	баллов	

Критерии снижения стимулирующего характера

Жалобы родителей (законных представителей)	Поступление жалоб от родителей (законных представителей) на педагога	Если поступили жалобы, снимается до 20% заработанных баллов	
Не своевременно предоставленная документация (отчеты)	Не вовремя предоставлены документы. Необходимые документы отсутствуют в группе	Снимается 1 балл	
Травмы, полученные воспитанником	Если травма получена во время нахождения ребенка на НОД, в ходе режимных моментов, праздников, развлечений и др. деятельности	Снимается 5 баллов	

Решение членов комиссии:

Утвердить итоговый балл - _____ баллов.

Подпись членов комиссии: _____ _____

_____ _____

С заключением членов комиссии ознакомлен(а): _____

Приложение № 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ детский сад «Колосок» с.Медведск

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат младшему воспитателю
Ф.И.О._____
Дата заполнения «____» _____ 20___г.

Критерии	Оценка критерия в баллах	Значение критерия	Оценка работника	Оценка комиссии
Уровень участия в образовательном процессе (организация и проведение утренников, развлечений, открытых мероприятий, пошив костюмов, изготовление атрибутов, декораций и т.п.) Постоянное участие в образовательном процессе Разовое участие в образовательном процессе	 5 2	Анализируется участие в образовательном процессе и результаты контроля старшим воспитателем		

Не принимает участие в образовательном процессе	0			
Уровень участия во время проведения режимных моментов: организация дежурства детей по группе и столовой, организация другой трудовой деятельности детей в соответствии с возрастом; оказание помощи педагогам в организации и проведении закаливающих мероприятий; результативное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом). Участие в режимных моментах Не принимает участие в режимных моментах	 5 0	Анализируется участие во время проведения режимных моментов и результаты контроля старшим воспитателем		
Максимальный балл				
Итоговый балл				

Решение членов комиссии:

Утвердить итоговый балл - _____ баллов.

Подпись членов комиссии: _____ _____
С заключением членов комиссии ознакомлен(а): _____

Приложение №5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ детский сад «Колосок» с.Медведск

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат музыкальному руководителю_____

ФИО воспитателя

_____ 2024 г.

Показатели	**Критерии**	**Количество баллов по показателям и критериям**	**Итоговый балл**
1. Образовательная деятельность			
Дополнительные показатели			
Своевременное предоставление документации	Предоставление планов, отчетов и другой информации в строго установленные сроки	Своевременное предоставление информации (документации) – 1балл	
2. Качество образовательной услуги			
Базовые показатели			

Удовлетворенность родителей, законных представителей качеством оказываемойуслуги	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставляемой услуги (анкетирование)	80% и более – 3балла По итогам работы за уч. год (май)	
Профессиональное совершенствование педагогических кадров образовательной организации	Участие педагогов в конкурсах, олимпиадах различного уровня. Участие подтверждается документом**. !!!**	За каждый конкурс – 2 балла	
	Победители и призеры конкурсовна муниципальном, региональном, федеральном, Участие в мероприятиях подтверждается документом**. !!!**	За победу в конкурсе предусмотрено: муниципальный – 2 балла региональный – 3 балла федеральный – 4 балла	

	Выступления на конференциях, семинарах, Мастер – классах, показ открытых занятий (мероприятий) Участие в мероприятиях подтверждается документом**. !!!**	Муниципальный –2 балла; Региональный – 3 балла; Федеральный – 5 балла;	
	Наличие авторских публикаций (статьи, методические разработки, конспекты занятий) изданных за отчетный период (подтверждение публикации).**!!!** - в районной виртуальной газете «Дошкольный вестник» - районная газета «Черепановские вести» - сборник статей НИПКиПРО. Статьи в электронных изданиях Maam.ru, «Социальная сеть работников образования», «1-Урок» и пр.	Муниципальный –1 балл; Региональный – 2 балла; Федеральный – 3 балла;	

Уровень повышения квалификации:	Установление первой категории Установление высшей категории	5 7	
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских пособий, программ. Участие в проектах муниципального, регионального уровня.	Внутри учреждения – 3 балла; Муниципальный –4 балла; Региональный – 5 баллов	
	Обновление и изготовление игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с возрастными особенностями.	До 5 баллов (на усмотрение комиссии)	
Предоставление информации для интернет-пабликов	Еженедельно	1 раз в месяц-1 балл 2 раза в месяц – 2балла 3-4 раза в месяц - 3балла	

Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях и др.)	Участие воспитанников в конкурсах на любом уровне	За каждое мероприятие (не зависимо от количества воспитанников) – 1 балла	
	Победители и призеры конкурсов внутри учреждения, на муниципальном, региональном, федеральном, международном уровнях	За победу в конкурсе предусмотрено внутри учреждения - 2, на муниципальном - 3 балла. федеральном, международном уровнях – 1 балл.	
Персональная надбавка за выслугу лет в ДОУ	Стаж педагогический: От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет От 15 до 30 лет Более 30 лет	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла	
Предоставление информации для интернет-пабликов	Еженедельно	1 раз в месяц -1 балл 2 раза в месяц – 2 балла 3-4 раза в месяц –3балла	
Дополнительные показатели			
Критерии снижения выплат стимулирующего характера			

Жалобы родителей (законных представителей)	Поступление жалоб от родителей (законных представителей) на педагога	Если поступили жалобы, снимаетсядо 20 % заработанных баллов	
Не своевременно предоставленная документация (отчеты)	Не вовремя предоставлены документы. Необходимые документы отсутствуют в группе	Снимается 1 балл	
Травмы полученные воспитанниками	Если травма получена во время нахождения ребенка на НОД, праздниках, развлечений и др. деятельности	Снимается 5 баллов	

Решение членов комиссии:

Утвердить итоговый балл - _____ баллов.

Подпись членов комиссии: _____ _____

_____ _____

С заключением членов комиссии ознакомлен(а): _____

Приложение №6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ детский сад «Колосок» с.Медведск

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат: повара, машиниста по стирке белья, рабочий по обслуживанию сторож, уборщик служебных помещений, дворник

Ф.И.О._____

Дата заполнения «____» _____ 20___г.

Критерии	**Единица измерения**	**Значение критерия**	**Количество баллов**	**Примечание**
Уровень участия в образовательном процессе (организация и проведение утренников, развлечений, открытых мероприятий, пошив костюмов, изготовление атрибутов, декораций и т.п.)	единицы	Постоянное участие в образовательном процессе Разовое участие в образовательном процессе Не принимает участие в образовательном процессе	5 2 0	Анализируется участие в образовательном процессе и результаты контроля старшим воспитателем
Участие в создании элементов инфраструктуры ДУ, в оформлении, облагораживании и	единицы	Наличие собственного проекта и организация	5	Учитывается результат участия в работе

поддержании в порядке территории и помещений ДУ.		творческой группы Постоянное участие в работе творческой группы Эпизодическое участие Не участвует	 3 1 0	творческой группы
Максимальный балл 10				

Решение членов комиссии:

Утвердить итоговый балл - _____ баллов.

Подпись членов комиссии: _____ _____
_____ _____
_____ _____
_____ _____
_____ _____

С заключением членов комиссии ознакомлен(а): _____

Приложение №7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ детский сад «Колосок» с. Медведск

Лист оценки деятельности (категория работника) за _____период (месяц, квартал, полугодие, учебный год)

(должность) _____
(ФИО)

Педагогическая нагрузка (для педагогического персонала) (часов) ___
Кол-во отработанных дней (часов) ____

№	**Критерий**	Показатели по критерию	Зависимость (от объема выполненной работы (V), фактически отработанного времени(X)	Оценка деятельности в баллах		
				работника	администратором	комиссией
	итого					