

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 01
от «09» января 2024г.

Утверждено:
Заведующий МБДОУ д/с № 215
С.М. Волкова
приказ от «09» января 2024г.
№ 82-од

Согласовано:
Председатель профсоюзной первичной
организации
О.Г. Павлова
Протокол № 01 от «09» декабря 2024г.

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад
№ 215 «Кораблик детства»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 215 «Кораблик детства» (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;
постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 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»;

постановлений мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение), с учетом:

- установления месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», 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;

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601;

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

➤ оклад (должностной 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;

➤ выплат 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) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке «ВТБ» или любой другой банк, по желанию работника.

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. Примерная форма расчетного листа утверждена приказом руководителя.

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

1.9. до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, **положением о системе оплаты труда работников** а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника под подпись.

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 в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

➤ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

➤ размера региональных нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

➤ количества воспитанников в учреждении;

➤ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

✓ индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, 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 (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 %.

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»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждений относятся: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, тьютор. (перечень должностей, относящихся к основному персоналу конкретизирован в соответствии с таблицей 1 постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$ФОТ = ФОТ_{суб} + ФОТ_{м}$, где

$ФОТ_{суб}$ – 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:

$ФОТ_{суб} = ФОТ_{б\ суб} + ФОТ_{ст\ суб}$, 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, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель;

- административно- управленческого персонала (заведующий);

- 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:

$ФОТ_{м} = ФОТ_{б\ м} + ФОТ_{ст\ м}$, 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 (главный бухгалтер);

- младшего - обслуживающего персонала (сторож, вахтер, дворник, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию здания, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, кастелянша и др.);

- иного персонала (повар, завхоз, бухгалтер, калькулятор, делопроизводитель, техник и др.);

✓ $ФОТ_{ст\ м}$ – 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.

3.5. в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения определяются на основании (конкретизируются по должностям штатного расписания):

➤ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно - управленческому персоналу,

- педагогическим работникам,

- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,

- учебно-вспомогательному персоналу.

➤ Постановления Мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3610"О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами";

- рабочим общеотраслевых профессий,

- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

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;

✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

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

4.5. При изменении размера должностного 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 (старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог, тьютор в должности воспитатель)

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель	воспитатель, педагог – организатор
Музыкальный руководитель	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), учитель музыки, концертмейстер, воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель, (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)
Воспитатель	(старший) воспитатель, социальный педагог
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)

Тьютор	воспитатель, (старший) воспитатель, педагог дополнительного образования
Инструктор по физической культуре	Тренер, воспитатель

На 1 сентября приказом заведующего утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год.

4.7. 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 (в Правилах внутреннего трудового распорядка).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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":

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), в том числе санаторных, для детей с туберкулезной интоксикацией;

36 ч. в неделю – воспитателям, педагогам-психологам, старший воспитатель, тьюторам.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Рекомендуется учебную нагрузку руководителям и заместителям руководителя Учреждений, реализующих общеобразовательные программы, предоставлять не более 300 часов в год (с учетом количества недель по учебному плану).

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Виды выплат компенсационного характера:**

➤ 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, за дополнительную оплату, осуществляется с письменного согласия работника в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе за увеличение объема работы педагогическим работникам:

-превышение наполняемости дошкольных групп (при наличии), исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций.

В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников учреждения. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном

функционировании организации. Обеспечения выплат компенсационного характера с установлением размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или же такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст.60 ТК РФ).

Конкретные размеры оплаты труда работнику устанавливаются работодателем по согласованию с работником с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, с учетом мнения представительного органа работников (ст.151 ТК РФ).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере 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 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;

➤ ежемесячная надбавка молодому специалисту в течение 3-х лет в размере - 25% от оклада (ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ заключил трудовой договор с организацией образования,
- ✓ договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- ✓ срок трудового договора не менее трех лет,
- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании.

➤ 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) 3.2. _ 6 %_ (повар),

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 Соглашении

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих	руководитель,	20

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях	педагогические работники	
		другие работники **	15
2	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководитель, педагогические работники****	20
		другие работники **	15
3	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники ****	15
		другие работники	10
4	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур	педагогические работники****	15
		другие работники **	10

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи». Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

** к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в указанных классах, группах.

**** педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, ставки заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

В зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками производятся доплаты работающим с воспитанниками, которые не осуществляют воспитание детей непосредственно в группах, в соответствии с перечнем:

2	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях	педагогические работники (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)	20

условия и порядок: при проведении организованной образовательной деятельности с детьми группы компенсирующей направленности.

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 работников 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 условия 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. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

7.2. Виды выплат:

- надбавки постоянного характера: за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ, надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка качественные показатели эффективности учреждения:
за определенный период (месяц по утвержденным критериям по каждой должности);
- надбавка за квалификационную категорию;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий, общественно значимые виды деятельности.

7.3. Надбавки за почетные звания, нагрудные знаки, ученую степень, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ.

Выплата надбавок работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Виды выплат:

Надбавка постоянного характера:

- Почетное звание, нагрудные знаки Министерства образования и науки Российской Федерации – 20%;
- почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 15%.

Установление надбавки за наличие почетного звания, нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы, производится со дня присвоения почетного звания нагрудного знака и другого отличия, соответствующего профилю выполняемой работы.

7.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения исходя в размерах:

№ п.	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет и более	30

* В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста."

7.5. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, руководителям - в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (в ред. постановления мэрии г. Новосибирска от 23.03.2022 № 932):

✓ Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам ежемесячно в размере не менее 8% - за I квалификационную категорию и в размере не менее 16% - за высшую квалификационную категорию в зависимости от установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

✓ Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям может быть назначена однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам и руководителям может быть назначена однократно при прохождении аттестации на первую или высшую категорию в размере 100% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

7.6. премии по итогам работы за календарный период (месяц, год) работникам устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам.

Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премии по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30%.

7.7. премии за выполнение важных и особо важных заданий, значимые виды деятельности работнику устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, вида деятельности не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий, значимых видов деятельности является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок.

Критерии:

- Разработка и внедрение и реализация новых программ, технологий, проектов, повышающий эффективность образовательной деятельности.
- Представление инновационного опыта учреждения на фестивалях, форумах, совещаниях, проводимых на региональном, межрегиональном уровне.
- Разработка, публикация методических материалов, апробация новых подходов и технологий.
- Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях на муниципальном, региональном уровне.
- Своевременная подготовка к новому учебному году (групп, кабинетов) к приемке ДОУ.
- Оперативное устранение снежных заносов, чрезвычайных аварийных ситуаций.

Установить выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- по контролю соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- по контролю выполнения условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий, значимые виды деятельности и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год по утвержденным критериям.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{ст суб.}} = \text{ФОТ}_{\text{ст нед}} + \text{ФОТ}_{\text{ст увн}} + \text{ФОТ}_{\text{ст аун}}^{**}, \text{ где:}$$

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

ФОТст пед- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог);

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

ФОТст ауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующий).

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

$ФОТст пед = ФОТпед пост + ФОТпед пер$, где:

ФОТст пед - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТпед пост - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню, согласно приложению №4;

ФОТпедпер - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц) по установленным критериям.

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

$ФОТст м = ФОТст др + ФОТст mop + ФОТст ин$, где:

ФОТст м - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТст др** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (главный бухгалтер).

ФОТст mop - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (сторож, вахтер, дворник, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию здания, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, кастелянша и др.);

ФОТст ин - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, завхоз, бухгалтер, калькулятор, делопроизводитель, техник и др.);

** в соответствии с порядком и условиями, установленными в разделе VIII.

7.11. Оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

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

- педагогическому персоналу;
- административно-управленческому персоналу ;
- учебно-вспомогательному персоналу;
- другой категории персонала;
- младшему обслуживающему персоналу;
- иным работникам.

7.13. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (*примерная форма листа самооценки работника* - в приложении № 1) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 15 числа текущего периода (месяца).

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

7.15. При определении размера стимулирующих выплат работникам устанавливается зависимость от объема выполненной работы (учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней).

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

- невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);
- нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);
- наличие обоснованных жалоб, конфликтов;
- применения дисциплинарного взыскания;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по безопасности жизни и здоровья воспитанников, инструкций ПБ, ГО ЧС, алгоритмов антитеррор, Сан ПиН норм.

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.

7.17. Размер соответствующей части стимулирующего ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала (при стимулировании в баллах) которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

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

7.19. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала (при стимулировании в баллах). При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала.

7.20. Комиссия рассматривает предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

Учреждение с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей может устанавливать льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливать дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

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

8.1. Заработная плата руководителя устанавливается учредителем в трудовом договоре с учетом порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда.

8.2. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем по результатам труда в зависимости от качественных показателей деятельности учреждения.

8.3. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру определяются по утвержденным критериям.

8.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается;

✓ при финансировании из средств областного бюджета (субвенции) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

*при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной

платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, главного бухгалтера 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.

Выполнение главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.

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 *не менее 5 человек*. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя учреждения), 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;
- рассматривает материалы по самоанализу;
- заслушивает мнение руководителя учреждения;
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;
- осуществляет подсчет баллов и расчет стоимости балла по каждой категории персонала.

К протоколам прилагаются материалы по самоанализу.

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

9.5. 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.

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

9.7. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование 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 в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов;
- общая сумма набранных работниками баллов;
- стоимость балла при бальной системе;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

9.8. Бухгалтер:

предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.);

содействует при подсчете количества и стоимости баллов (при необходимости), проводит расчеты по пересчету набранных баллов каждым работником в денежный эквивалент (руб.).

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

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.

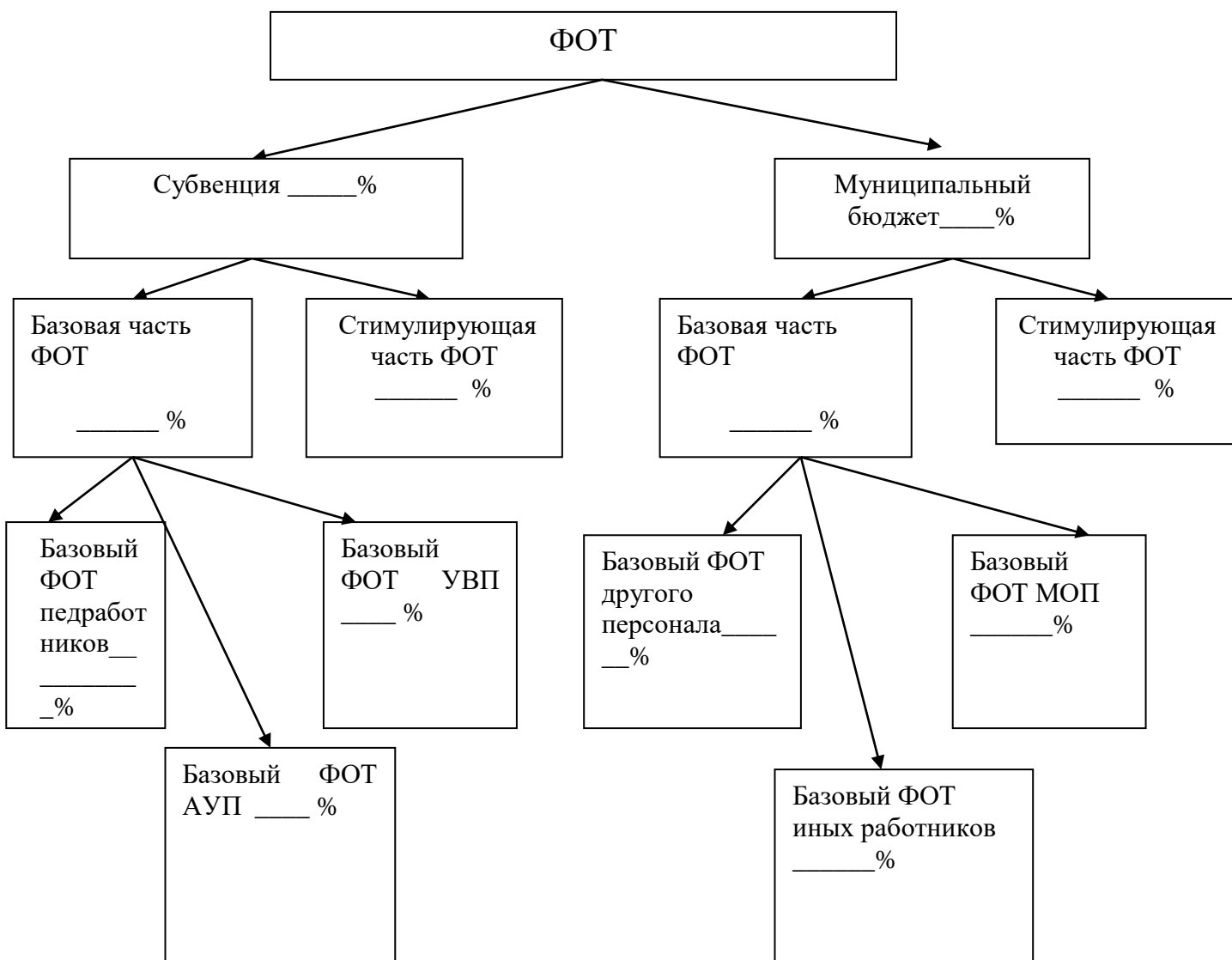
*приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 215
(наименование учреждения)*

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол
от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Структура фонда оплаты труда учреждения на _____ учебный год*



* при внесении изменений с примечанием (действует с _____).

ПРОЕКТ

Утверждено:
 Заведующий _____
 приказ от «__» _____ 20__ г.
 № _____

Приложение №2
 к Положению о системе
 оплаты труда работников

 (наименование учреждения)

Тарификация педагогического персонала
 на «1» сентября «_____» года

№ п/п	ФИО	должность	стаж	Срок действия квалификационной категории	оклад, ставка заработной платы	Кол-во ставок	сумма	Компенсационные выплаты*				ежемесячная стимулирующая надбавка за квалификационную категорию		итого начислено	Районный коэффициент	Всего, руб.		
								за вредные условия труда		за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников <i>(отдельно по каждому виду)</i>		%	сумма				%	сумма
								%	сумма	%	сумма							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
Итого:																		

* конкретизируются по учреждению.
 Главный бухгалтер _____

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол от
«__» _____ 20__ г. № _____

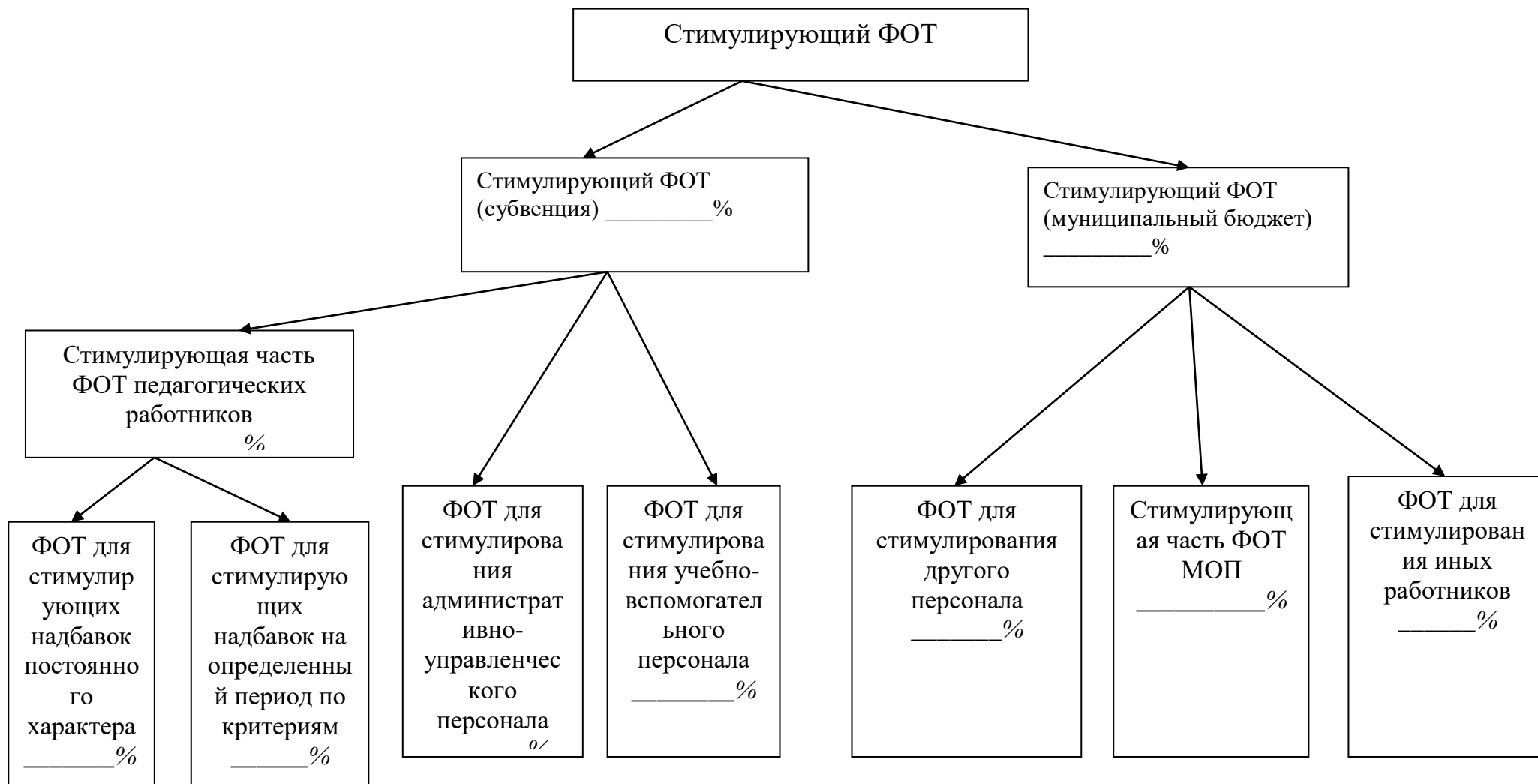
Утверждено:
Заведующий _____
приказ от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Согласовано:
Председатель профсоюзной
первичной организации
протокол
от «__» _____ 20__ г. № _____

Приложение №3
к Положению о системе
оплаты труда работников

(наименование учреждения)

Структура стимулирующего фонда оплаты труда учреждения



Принято на общем собрании
 трудового коллектива
 протокол от
 «__» _____ 20__ г. № _____

Утверждено:
 Заведующий _____
 приказ от «__» _____ 20__ г.
 № _____

Согласовано:
 Председатель профсоюзной
 первичной организации
 протокол
 от «__» _____ 20__ г. № _____

ПРОЕКТ
 Приложение №4
 к Положению о системе
 оплаты труда работников

 (наименование учреждения)

Перечень стимулирующих выплат (надбавки постоянного характера)

№ п.п.	Виды выплат и условия*	% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	За почетные звания и другие отраслевые почетные звания В соответствии с Соглашением, постановлением	_% (до 25%)*
2	За нагрудные знаки В соответствии с Соглашением, постановлением	_% (до 20%)*
3	Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» В соответствии с Соглашением, постановлением	_% (от 25% до 50% *)
4	За ученую степень	
	Кандидат наук	15%
	доктор наук	20%
	доцент наук, профессор	10%
5	За Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ В соответствии с Соглашением, постановлением	_% (до 15% <i>конкретизировать</i>)
6	Благодарность Министерства просвещения РФ В соответствии с Соглашением, постановлением	(от 5-10%)

7	Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию	в соответствии Соглашением (является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы)*	за I квалификационную категорию ___% (<i>не менее 8%</i>); за высшую квалификационную категорию ___% (<i>не менее 16%</i>).
---	--	--	--

* Конкретизируется по учреждению. При наличии у работника двух и более ученых степеней или ученых званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается за одно из них.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

(наименование учреждения)

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы педагогических работников (по каждой должности отдельно)

№ п/п	Критерии	Показатели*	Ра- зм- ер (б- ал- л)	Зависимост ь (от объема выполненно й работы *, фактически отработанн ого времени**)	Периодич ность оценки (ежемеся чно, ежекварт ально и др.)
1	2	3	4	5	6
Воспитатель					
1.	Участие в инновационной деятельности и профессиональные достижения	Участие в работе заседаний, семинаров, педагогических советов, «круглых столов» на разных уровнях (районный _ баллов, областной _ баллов) Обобщение и распространение передового педагогического опыта (творческий отчет, мастер – класс, презентация, публикация в печатных изданиях и т.д.) (районный _ баллов, областной _ баллов, Федеральный уровень _ баллов) Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ			
2.		Результаты участия в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Лидер в образовании» и др.) участие: (районный _ баллов, областной _ баллов, федеральный уровень _ баллов) призовые места (I место _ баллов, II _ баллов, III _ баллов) Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости			

		воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)			
	Итого				
Дополнительные критерии:					
1.	Результаты воспитанников	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом			
		Ведение занятий с применением здоровьесберегающих технологий			
		Высокая посещаемость, отсутствие пропусков посещений без уважительных причин			
		Результаты участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях (на уровне ДОУ – баллов, на уровне округа – баллов, на уровне области – баллов)			
2.	Создание комфортных условий пребывания	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах			
		Применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников			
Социальный педагог, логопед, педагог-психолог (по каждой должности отдельно)					
1.	Результативность коррекционной работы с воспитанниками	Проведение занятий с использованием современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы			
		Организация жизнедеятельности детей, их воспитание, сохранение и укрепление здоровья детей, создание обстановки эмоционального комфорта			
		Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций			

(наименование учреждения)

Перечень критериев оценивания за качественные показатели заместителей руководителя (старшего воспитателя) (по каждой должности отдельно)

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Зависимость (от объема выполненной работы *, фактически отработанного времени**)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально и др.)
1	2	3	4	5	6
1.	Качество воспитательной-образовательной работы	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом			
		Высокой уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогических работников ДОУ			
		Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность			
		Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса			
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в			

		конкурсах, конференциях и т.д.)			
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ			
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ			
		Эстетические условия, оформление помещений учреждения и территории вокруг учреждения			
3.	Кадровый потенциал учреждения	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав			
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)			
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов			
4.	Эффективность управленческой деятельности	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ			
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)			
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения			
		Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней			
5.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Высокий уровень сохранения здоровья воспитанников (по сравнению с муниципальным уровнем заболеваемости)			
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников			
Всего:					

(наименование учреждения)

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
 учебно-вспомогательного персонала (по каждой должности отдельно)**

N п/ п	Критерии	Показатели*	Ра зм ер (б ал л)	Зависимость (от объема выполненной работы *, фактически отработанног о времени**)	Периодичн ость оценки (ежемесяч но, ежекварта льно и др.)
1	2	3	4	5	6
Младший воспитатель (помощник воспитателя)					
1.	Обеспече ние высокой посещаемо сти детьми	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя пребывания ребенка в группе (положительная динамика _ баллов, показатель выше среднего по ДОУ _ баллов)			
		Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (снижение _ баллов, уровень ниже среднего по ДОУ _ баллов)			
2.		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей			
3.		Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий			
	Итого				

(наименование учреждения)

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
 другой категории персонала (заместитель руководителя по АХЧ, главный бухгалтер)* (по каждой должности
 отдельно)**

N п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Зависимо сть (от объема выполнен ной работы *, фактичес ки отработа нного времени* *)	Периодич ность оценки (ежемеся чно, ежекварт ально и др.)
1	2	3	4	5	6
1.	Создание условий для осуществления учебно-	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ			
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на			

	воспитательного процесса	территории ДОУ			
		Эстетические условия, оформление помещений учреждения и территории вокруг учреждения			
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)			
		Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов			
2.	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)			
		Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения			
		Эффективная финансово-хозяйственная деятельность			
		Своевременное и качественное предоставление отчетности			
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок			
Всего:					

* конкретизируется по учреждению

(наименование учреждения)

**Перечень критериев оценивания за качественные показатели
 младшего-обслуживающего персонала (по каждой должности отдельно)**

№ п /п	Критерии	Показатели*	Раз мер (ба лл)	Зависим ость (от объема выполне нной работы *, фактиче ски отработа нного времени **)	Периодич ность оценки (ежемеся чно, ежекварт ально и др.)
1	2	3	4	5	6
Уборщик служебных помещений (рабочий по комплексному обслуживанию здания), дворник, слесарь-сантехник и др.					
1.	Позитивные результата деятельности	Участие в озеленении помещений (прилегающих территорий) учреждения			
		Качество генеральных уборок закрепленных помещений учреждения			

		(содержание прилегающих территорий в надлежащем санитарном состоянии)			
		Качественное и своевременное выполнение разовых поручений			
		Качественная уборка территории санитарной зоны ДОУ, своевременной вынос мусора из помещений ДОУ			
		Участие в субботниках			
		Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок			
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний			
Сторож					
2.	Позитивные результата деятельности	Отсутствие порчи имущества во время дежурства, сохранность имущества учреждения			
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации			
		Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний			
Всего:					

* конкретизируется по учреждению

ПРОЕКТ
Приложение №10
к Положению о системе
оплаты труда работников

(наименование учреждения)

Перечень критериев оценивания за качественные показатели иным работникам (по каждой должности отдельно)

№ п/п	Критерии	Показатели*	Размер (балл)	Зависимость (от объема выполненной работы *, фактически отработанного времени*)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально и др.)
1	2	3	4	5	6
Заведующий хозяйством					
1.	Позитивные результаты деятельности	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электро безопасности, охраны труда)			
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов			
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса			

		требованиям Сан ПиН в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.			
		Отсутствие обоснованных жалоб			
Работники бухгалтерии					
2.	Позитивные результаты деятельности	Своевременная подготовка отчетности, информации			
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в результате проверок			
		Качественное ведение документации, предоставление информации			
		Отсутствие обоснованных жалоб			
Повар, кухонный работник, кладовщик					
3.	Позитивные результаты деятельности	Своевременное обеспечение доброкачественного приготовления пищи. Соответствие меню требованиям Сан ПиН			
		Обеспечение гигиенической обработки продуктов. Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения, обогащения пищи витаминами			
		Качественное обеспечение санитарного состояния помещений, оборудования пищеблока			
		Качественное обеспечение санитарно-гигиенических норм и требований складских помещений для хранения продуктов			
		Отсутствие обоснованных жалоб			
Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды					
4.	Позитивные результаты деятельности	Обеспечение контроля за правильным использованием спецодежды, белья			
		Обеспечение норм САНПиН при стирке белья и содержания помещений прачечной			
		Отсутствие обоснованных жалоб			

* конкретизируется по учреждению

ПРОЕКТ

Приложение №11
к Положению о системе
оплаты труда работников

(наименование учреждения)

Лист оценки деятельности за _____ период (месяц, квартал, полугодие,
учебный год)
(должность работника) _____
(ФИО)

№	Критерий	Показатели по критерию	Зависимость (от объема выполненной работы, фактически и отработанного времени)	Периодичность оценки (ежемесячно, ежеквартально и др)	Оценка деятельности в баллах		
					работника	администратором	комиссией
	ИТОГО						

ПРОЕКТ

Приложение №12
к Положению о системе
оплаты труда работников

(наименование учреждения)

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол
от «__» _____ 20__г.

№ _____

Утверждено:
Директор _____
приказ от «__» _____ 20__г.
№ _____

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

Премии по итогам работы за календарный период

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, сумма*
1		1 раз в год*	
2		1 раз в месяц*	
3			
4			

* Конкретизируется по учреждению.

ПРОЕКТ

Приложение №13
к Положению о системе
оплаты труда работников

(наименование учреждения)

Принято на общем
собрании трудового
коллектива
протокол
от «__» _____ 20__г.

№ _____

Утверждено:
Директор _____
приказ от «__» _____ 20__г.
№ _____

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

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

№ п.п.	Вид выплаты	условия	% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, сумма*
1		1 раз в год*	
2		1 раз в год*	
3			
4			

* Конкретизируется по учреждению

Утверждено:
Заведующий _____
приказ от «__» _____ 20__ г.
№ _____

Согласовано:
Председатель профсоюзной от
первичной организации
протокол «__» _____ 20__ г.
№ _____

Приложение № 14
к Положению о системе
оплаты труда работников

(наименование учреждения)

Расчетный лист за _____ месяц _____ г.

Сотрудник _____				Подразделение: _____	
Должность: _____				Табельный номер _____	
Продолжительность рабочего времени / норма часов педагогической работы:				Оклад, ставка заработной платы:	
Вид	Дни	Часы	Сумма	Вид	сумма
1. Начислено				2. Удержано	
Оплата по окладу				НДФЛ	
Компенсационные выплаты*:				Профвзносы	
➤ за работу в ночное время 35%					
➤ за совмещение профессий					
➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100%					
➤ за сверхурочную работу 2ч -50%, остальные -100%					
➤ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда от 4%					
➤ за особенности деятельности					
Выплаты из стимулирующей части ФОТ:					
➤ за ученую степень, почетное звание...					
➤ ежемесячная надбавка за квалификационную категорию					
➤ за качественные показатели деятельности (_____ баллов)					
➤ за стаж непрерывной работы					
➤(уточнить)					
Районный коэффициент 25%					
Всего начислено				Всего удержано	
				4. Выплачено	
				перечислено за 1/2 месяца (вед. от _____)	
				Всего выплачено	
Долг на начало месяца				Долг на конец месяца	