

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ШПАКОВСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ  
«ДЕТСКИЙ САД № 18 »**

**От работников:**

*Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКДОУ «Детский сад № 18»*  
Лобач Лобач Л.А.

**От работодателя:**

*Заведующий МКДОУ  
«Детский сад № 18»*  
Беспалова Т.И.



**ИЗМЕНЕНИЯ  
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2021 – 2024 годы**

*между работодателем и работниками МКДОУ «Детский сад № 18»*

*проект утвержден на общем собрании работников 14.12.2021 года*

*срок действия коллективного договора: 2021 – 2024 год.*

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрировано в уведомительном  
порядке в управлении труда и  
социальной защиты населения

Без замечаний  
за № 138 от 22.09.2023  
регистрацию произвел

Сухоминина Ч.А. Суф

## 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края от 04.03.2011 № 84 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Шпаковского муниципального района Ставропольского края» (в ред. постановлений администрации Шпаковского муниципального района от 06.02.2018 № 77, от 03.06.2019 № 489, от 10.04.2020 № 24, приказов от 14.10.2019 г. № 389-ЛС «О внесении изменений в приказ отдела образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края от 29.12.2017 № 1104/01-7 «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального района», приказов отдела образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края, от 11.11.2019 г. № 432-ЛС «О внесении изменений в приказ отдела образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края от 29.12.2017 № 1104/01-7 «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального района», от 28.01.2020 г. № 27-ЛС «О внесении изменений в приказ отдела образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края от 29.12.2017 № 1104/01-7 «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального района», от 14.09.2020 г. № 290-ЛС «О внесении изменений в приказ отдела образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края от 29.12.2017 № 1104/01-7 «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных отделу образования администрации Шпаковского муниципального района Ставропольского края, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального района», приказа Комитета образования Шпаковского муниципального округа от 11.01.2021 № 36 – ЛС «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального округа», распоряжения администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 27 сентября 2021 года № 305-р «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, приказа Комитета образования Шпаковского муниципального округа от 01.06.2022 № 260 – ЛС «Об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, подведомственных комитету образования администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края, МКУ «Центр по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, обеспечению безопасности образовательных учреждений Шпаковского муниципального округа», приказом Комитета образования Шпаковского муниципального округа от 30.06.2022 № 307 – ЛС, приказом комитета образования от 15.08.2022 года № 356-ЛС, приказом комитета образования от 31.08.2023 года № 507-ЛС.

Настоящее положения вступает в силу с 01.09.2023 года.

## **2. Порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18»**

2.1. Система оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18» (далее – ДОО) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и Примерного положения.

2.2. Обеспечения включаемых в систему основных государственных гарантий по оплате труда мер, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм Федерального Закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников учреждения.

Заработная плата работников ДОО состоит из:

должностных окладов, (окладов) ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера;

2.3. Установления окладов(должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения дифференцированно по должностям(профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм Федерального Закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников учреждения.

2.4. Должностные оклады и ставки заработной платы работников ДОО устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.5. Штатное расписание ДОО утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного ДОО. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем ДОО на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим Положением, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

2.6. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации соответствующей аттестационной комиссии могут быть

назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам ДОУ согласно разделу 4 настоящего Положения.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ДОУ согласно разделу 5 настоящего Положения.

2.9. Порядок установления размеров оплаты труда педагогическим работникам приведен в разделе 6 настоящего положения.

2.10. Система оплаты труда ДОУ устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, которые разрабатываются применительно только к работникам ДОУ, а также предусматривают по всем имеющимся в штате должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

2.12. Фонда оплаты труда сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов(должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения дифференцированного должностям(профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм Федерального Закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников учреждения.

2.13. Фонд оплаты труда формируется ДОУ на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Шпаковского муниципального округа, предусмотренных на оплату труда работников ДОУ, объемов централизованных средств и используемых ДОУ с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм Федерального Закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

2.14. Мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда ДОУ работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам ДОУ и премиальные выплаты установленные Положением о премировании работников.

2.16. Месячная заработная плата работника (включая оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязательства), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, полученного за счет средств краевого, местного бюджетов с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм Федерального Закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П.

2.17. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые пол месяца в денежной форме. Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени. Днями выплаты заработной платы являются: **10 и 25**. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 25 числа, за вторую половину – 10 числа. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне выходного (праздничного) дня. Выплата сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в последний рабочий день. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

### **Раздел 3. Должностные оклады, оклады, ставки заработной платы работников ДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей**

3.1. Должностные оклады работников ДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.1.1. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	<b>младший воспитатель</b>	<b>7 131</b>

3.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	<b>музыкальный руководитель</b>	<b>8 312</b>
2.	Третий квалификационный уровень	<b>воспитатель</b>	<b>9 374</b>
3.	Третий квалификационный уровень	<b>педагог - психолог</b>	<b>9 374</b>
4.	Четвертый квалификационный уровень	<b>старший воспитатель, учитель - логопед</b>	<b>10 000</b>

	уровень		
--	---------	--	--

3.2. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.2.1. Размеры должностных окладов работников ДОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

№п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>			
4.	Второй квалификационный уровень	<b>Заведующий хозяйством</b>	<b>8 083</b>

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>			
5.	Четвертый квалификационный уровень	<b>Экономист, специалист по кадрам</b>	<b>9 747</b>

3.3. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Размеры окладов рабочих ДОУ, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

Разряд	Должность	Оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	<b>Дворник, сторож, подсобный рабочий кухни, уборщик, кастелянша</b>	<b>6 538</b>
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	<b>Оператор стиральных машин, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, электромонтер</b>	<b>7 250</b>

3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	<b>Оператор котельной установки</b>	<b>7 964</b>
--	-------------------------------------	--------------

#### Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных п.3.1.4. настоящего Положения.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ДОУ с учетом Примерного положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников ДОУ.

Наименование выплат	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы	Фактор обуславливающий получения выплаты
<b>Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</b>		
<b>За работу в ДОУ, расположенном в сельской местности:</b> воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, экономист	25 %	Работа в организации расположенной в поселке Цимлянский
<b>За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий</b>  младший воспитатель	30 %	Проведение занятий с детьми, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду
<b>За работу в тяжелых и вредных условиях труда</b>		
повар	6 %	Работа у горячей плиты
<b>За работу в выходные и нерабочие праздничные дни</b>		
сторож	100 %	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
<b>За работу в ночное время</b>		
сторож	35 %	Работа с 22.00 час. до 6.00

4.4. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П.

4.5. Работникам ДОУ, выполняющим в ДОУ в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей);

при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

Выплаты устанавливаются в 100 процентном отношении к ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер фонда оплаты труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

4.6. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О внесении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности находящихся в Шпаковском муниципальном округе учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработная плата в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 года № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

## **Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера**



## **5.1. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:**

**объективность** – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

**предсказуемость** – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

**адекватность** – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и квалификации;

**своевременность** – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

**прозрачность** – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании ДООУ в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в ДООУ создается комиссия по распределению стимулирующих выплат с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом по учреждению.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ДООУ самостоятельно в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда за счет всех источников финансирования по согласованию с представительным органом работников ДООУ и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с настоящим Положением.

Критерии позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, утверждаются приказом заведующего с учетом мнения представительного органа.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или не выплачены полностью в случае нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, низкого качества труда, несоблюдении правил и инструкций в соответствии с Положением о стимулировании работников учреждения.

## **5.2. В ДООУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:**

### 5.2.1. За качество выполняемых работ:

- за наличие II квалификационной категории или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности - 5%
- за наличие I квалификационной категории –15 %;
- за наличие высшей квалификационной категории –20 %.
- за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - 15%
- за наличие квалификационной категории «педагог – методист» –20 %.
- за наличие квалификационной категории «педагог – наставник» –20 %.

### 5.2.2. Педагогическим работникам за стаж непрерывной работы в ДОУ

#### В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в ДОУ;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением ДОУ для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением

Наименование выплат	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективной деятельности	Периодичность	Размер выплаты % в рублях
За непрерывный стаж работы от 1 года до 3 лет	Наличие непрерывного педагогического стажа работы	Сохранение педагогических кадров воспитателей	Ежемесячно	5
За непрерывный стаж работы от 3 до 5 лет	Наличие непрерывного педагогического стажа работы	Сохранение педагогических кадров воспитателей	Ежемесячно	10
За непрерывный стаж работы от 5 до 10 лет	Наличие непрерывного педагогического стажа работы	Сохранение педагогических кадров воспитателей	Ежемесячно	15

За непрерывный стаж работы от 10 до 15 лет	Наличие непрерывного педагогического стажа работы	Сохранение педагогических кадров воспитателей	Ежемесячно	20
За непрерывный стаж работы свыше 15 лет	Наличие непрерывного педагогического стажа работы	Сохранение педагогических кадров воспитателей	Ежемесячно	25

### 5.2.3. Иные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и результаты труда:

- выплаты за наставничество педагогических работников – 50 %;
- выплаты педагогическим работникам, впервые получающим высшее педагогическое образование – 50 %;
- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и антитеррору) по ведению сайта образовательной организации, госпабликов – 50%;
- специалистам за работу в психолого – педагогических и медико – педагогических комиссиях, аттестационных комиссиях – от 15 % до 20 %;

### 5.2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Наименование выплат	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективной деятельности	Периодичность	Размер выплаты % рублей
Денежные выплаты воспитателю	Работа в должности воспитателя	Сохранение педагогических кадров воспитателей	Ежемесячно	X 2000
Денежные выплаты старшему воспитателю	За качественное выполнение работы по содержанию методического кабинета, оснащению пособий для занятий	Эффективность трудовой деятельности	Ежемесячно	16 100

Денежные выплаты воспитателю	За качественное выполнение функций не предусмотренных должностными обязанностями	Сохранение педагогических кадров воспитателей	Ежемесячно	2 600
Денежные выплаты воспитателю	За наставничество, ведение сайта, председателю ПК	Сохранение педагогических кадров воспитателей	Ежемесячно	16 999,20
Денежные выплаты воспитателю	За осуществление полномочия по охране труда	Соблюдение требований действующего законодательства	Ежемесячно	4 687
Денежные выплаты музыкальному руководителю	За качественное выполнение работы по содержанию и изготовлению сценических костюмов и костюмерной.	Эффективность трудовой деятельности	Ежемесячно	9 000
Денежные выплаты педагогу - психологу	За качественное выполнение работы в ПМПК и оформление документов	Эффективность трудовой деятельности	Ежемесячно	4 000
Денежные выплаты учителю - логопеду	За качественное выполнение работы по оснащению пособиями для занятий, индивидуальную работу с детьми	Эффективность трудовой деятельности	Ежемесячно	4 500
Денежные выплаты завхозу	За качественное выполнение функций по проведению мероприятий по противопожарной работы	Соблюдение требований действующего законодательства	Ежемесячно	8 159
Денежные выплаты младшему воспитателю	Выполнение функций не предусмотренных должностными обязанностям	Соблюдение требований СанПин	Ежемесячно	6 971
Денежные выплаты повару	Работа связанная с низкой механизацией технологического процесса	Эффективность трудовой деятельности	Ежемесячно	8 992
Денежные выплаты	За качественное	Соблюдение СанПин	Ежемесячно	9 704

уборщику	выполнение функций не предусмотренных должностными обязанностями			
Денежные выплаты специалисту по кадрам	За качественное выполнение дополнительных функций по оформлению документов, взаимодействие с МКУ МЦБ» Шпаковского округа»	Соблюдения СанПин	Ежемесячно	6 495
Денежные выплаты дворнику	За качественно выполненную работу по профессии садовника	Соблюдения СанПин	Ежемесячно	9 704
Денежные выплаты сторожу	За качественное выполнение функций по антитеррористическим мероприятиям	Соблюдение требования безопасности по учреждению	Ежемесячно	9 704
Денежные выплаты оператору стиральных машин	За качественное выполнение по обслуживанию прачечной	Соблюдения СанПин	Ежемесячно	8 992
Денежные выплаты рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	За качественное выполнение функций слесаря-сантехника, плотника	Соблюдения СанПин	Ежемесячно	8 992
Денежные выплаты экономисту	За качественное выполнение финансово-экономических вопросов, взаимодействие с МКУ "МЦБ Шпаковского округа"	Эффективность трудовой деятельности	Ежемесячно	14 616
Денежные выплаты электромонтеру	За качественное выполнение функций слесаря-электрика, плотника	Соблюдения СанПин	Ежемесячно	8 992
Денежные выплаты оператору котельной установки	За качественное выполнение функций по безопасности, противопожарной работы	Соблюдение требований действующего законодательства	Ежемесячно	8 278

### **5.2.5. Выплаты за выполнение показателей результативности и эффективной деятельности устанавливаются:**

- за выполнение критериев и показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников ежемесячно до 25 числа каждого месяца согласно приложению № 1 к данному Положению.

Графа «выполнено»- листа выполнения показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников, заполняется работниками лично, и подвергается комиссией по распределению фонда выплат стимулирующего характера, экспертизе. Педагогические работники предоставляют комиссии по распределению фонда выплат стимулирующего характера аналитические материалы в соответствии с критериями оценочного листа эффективности труда. Подведение итогов выполнения критериев и показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников осуществляется комиссией, созданной приказом руководителя организации.

Комиссия по распределению фонда выплат стимулирующего характера рассматривает все предоставленные листы выполнения показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников и аналитический материал, анализирует и делает поправки (в случае несогласия с работником), аргументируя свои действия в графе «оценено» в листе выполнения показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников.

Комиссия по распределению фонда выплат стимулирующего характера принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании более половины членов комиссии. При равном количестве голосов решающим является голос председателя комиссии по распределению фонда выплат стимулирующего характера.

Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества утвержденных баллов педагогическим работникам Учреждения и объема средств запланированных на соответствующего текущего года по стимулирующим выплатам работникам за результативность и эффективность работы. Стоимость одного балла устанавливается приказом руководителя организации. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период с указанием периодичности выплаты (ежемесячно) в течение соответствующего периода.

Сумма балла может меняться ежемесячно, в зависимости от экономии по стимулирующему фонду оплаты труда по Учреждению.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и членами комиссии, на основании которого принимается решение о выплате стимулирующих выплат.

### **5.2.6. Премияльные выплаты по итогам работы, единовременные выплаты в связи со значимыми событиями, разовые премии из фонда премии руководителя**

**Разовые премии** работникам выплачиваются согласно приказу руководителя образовательной организации без согласования с представительным органом из фонда премирования руководителя в следующих случаях:

- занятие 1-3 места в проводимых районных, краевых или Всероссийских мероприятиях;

- выполнение срочных разовых поручений руководителя сверх утвержденных должностных обязанностей;
- достижение высоких результатов деятельности;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к своим должностным обязанностям;
- по результатам работы за месяц, квартал, год;
- премия по итогам работы за полугодие;

Максимальный размер разовой премии не ограничен.

**Единовременные премии** в связи с особо значимыми событиями выплачиваются на основании приказа руководителя организации в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой

Министерства образования и науки Российской Федерации, Думы

Ставропольского края, Губернатором Ставропольского края и министерством

образования и молодежи политики Ставропольского края;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в связи с юбилейными датами рождения (**50,55,60 лет**).

Размер единовременной премии не ограничен.

Единовременная премия выплачивается при условии наличия экономии фонда оплаты труда. Расчет экономии фонда оплаты труда осуществляется на дату наступления основания для выплаты единовременной премии работникам.

**5.2.7** Премирование работников осуществляется на основании приказа заведующей ДОУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

**5.2.8.** Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующей ДОУ с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ.

**5.2.9.** Максимальный размер выплат не ограничен.

## **Раздел 6. Материальная помощь**

6.1. Экономия фонда оплаты труда учреждения может использоваться на оказание материальной помощи работникам по их письменному обращению.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- в связи с болезнью работника;

- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей);
- в связи с наступлением знаменательного события (свадьба, рождение детей, юбилей);
- в связи с трудным материальным положением.

Размер материальной помощи определяется заведующей ДООУ по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации в пределах имеющихся средств экономии фонда оплаты труда на момент обращения.

## **Раздел 7. Порядок установления размеров оплаты труда работникам ДООУ**

7.1. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденных приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, приказом министерства образования Ставропольского края от 29 августа 2012 года № 790-пр «Об утверждении административного регламента» в части предоставления государственной услуги «Организация и проведение аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений Ставропольского края и муниципальных образовательных учреждений, расположенных на территории Ставропольского края».

7.2. Уровень образования педагогических работников ДООУ при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.3. Требования к уровню образования при установлении размеров ставок заработной платы педагогических работников ДООУ определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

7.4. Педагогическим работникам ДООУ, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

7.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

7.6. Музыкальному руководителю, окончившему консерваторию, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающему в ДООУ, должностной оклад устанавливается как работнику, имеющему высшее или среднее музыкальное образование.

## **8.Изменение размеров оплаты производится:**



- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- присуждения ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Положение об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад № 18» принято на общем Собрании трудового коллектива (протокол от 15.09.2023 г. № 3)

Согласовано:  
 Председатель ПК  
 МКДОУ «Детский сад №18»  
 \_\_\_\_\_ Лобач Л.А.

Утверждено:  
 заведующий  
 МКДОУ «Детский сад № 18»  
 \_\_\_\_\_ Беспалова Т.И.

### **Результаты выполнения показателей эффективности деятельности воспитателя**

<b>Критерии</b>	<b>Условия осуществления выплат</b>	<b>Баллы</b>	<b>Выполнено</b>	<b>Оценено</b>
1. Доступность качественного образования и воспитания	1. Размещение по своей деятельности материалов на сайте ДОУ	1		
	2. Участие в инновационной работе, организация кружковой работы с воспитанниками группы (при наличии плана, графика работы, учёта посещения)	1		
	3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя.	0,5		
	4. Организация и применение в работе педагогов предметно – развивающего пространства в соответствии ФГОС ДОО	1		
	<b>ИТОГО максимальный бал по 1 критерию</b>	<b>3,5</b>		

2. Состояние здоровья воспитанников, обучающихся	1. Положительная динамика (количество дней) пребывания ребёнка в группе: - посещаемость составляет свыше 90%, ранний возраст 80% - посещаемость составляет свыше от 80 до 90 %, ранний возраст 80-70% - посещаемость составляет свыше от 70 до 80%, ранний возраст 70-60%	1 0,5 0,5		
	<b>ИТОГО максимальный бал по 2 критерию</b>	<b>2</b>		
3. Результативность профессиональной деятельности	1. Реализация проектов по развитию творческих способностей детей	1		
	2. Владение информационным пространством сети Интернет.	1		
	3. Награды за участие в конкурсах (внутренних, районных, российских, международных): (максимум 5 конкурсов) • I место • II место • III место или сертификат участия	2 1 0,5		
	4. Подготовка и проведение выступлений на: • педсоветах • конференциях (общесадовских родительских собраниях) • педчасах • проведение открытых занятий или мастер-классов	0,5 0,5 0,5 1		
	<b>ИТОГО максимальный бал по 3 критерию</b>	<b>8</b>		
4. Общественно-полезная деятельность	1. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями: • участие в праздниках/ субботах (внутренних и внесадовских) • выполнение функций младшего воспитателя (по приказу)	0,5 0,5		
	<b>ИТОГО максимальный бал по 4 критерию</b>	<b>1</b>		
5. Работа с родителями	1. Своевременная плата, взимаемая с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими основную общеобразовательную программу дошкольного образования.	0,5		
	<b>ИТОГО максимальный бал по 5 критерию</b>	<b>0,5</b>		
<b>МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ:</b>		<b>15</b>		

## Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии	Баллы	
1.	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	-2	
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, охраны труда, противопожарной, антитеррористической безопасности.	-2	
3.	Нарушение установленных сроков сдачи отчетности всех видов и форм.	-2	
4.	Отказ от участия в мероприятиях любого уровня.	-2	
5.	Несвоевременная оплата родителей за присмотр и уход за детьми.	-2	

## ЛИСТ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ К ОЦЕНОЧНОМУ ЛИСТУ ВОСПИТАТЕЛЯ

Условия осуществления выплат	Форма подтверждения	Выполнение
Размещение по своей деятельности материалов на сайте ДООУ	Тема и дата размещения материала	
Участие в инновационной работе, организация кружковой работы с воспитанниками группы	План, график работы, табель посещения (наличие)	
Динамика пребывания ребёнка в группе	Расчет по формуле $\% = \frac{\text{посещение} \times 100}{\text{кол. детей} \times \text{кол. дней мес.}}$	$\frac{\dots \times 100}{\dots \times \dots} = \dots$
Реализация проектов по развитию творческих способностей детей	Дата и форма проведения мероприятий	
Награды за участие в конкурсах	Количество и ценность (место) наград + копии дипломов	
Подготовка и проведение выступлений	Дата и тема выступления	
Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	Дата (период) и наименование деятельности	

Работа с родителями	Отчетность по родительской плате до 20 числа каждого месяца	
---------------------	---	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_ г.

воспитатель: \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

Комиссия: \_\_\_\_\_ Жидкова Г.А. \_\_\_\_\_ Лобач Л.А.

«Принято»

«\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Согласовано:  
Председатель ПК  
МКДОУ «Детский сад № 18»  
\_\_\_\_\_ Л.А.Лобач

Утверждено:  
заведующий  
МКДОУ «Детский сад № 18»  
\_\_\_\_\_ Т.И. Беспалова

Результаты выполнения показателей эффективности деятельности  
**СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

Показатели	Баллы	Выполнено	Оценено
Разнообразие форм методической работы с кадрами: • Педсоветы; • Пед. часы; • Тематические семинары; • Консультации по подготовке к мероприятиям	0,5 0,5 0,5 0,5		
Проведение цикла мероприятий: • по ФГОС ДОО • по изучению нового законодательства в сфере образования	0,5 0,5		
Победа педагогических работников ДОО в конкурсах педагогического мастерства	1		
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса: • Тематический • Оперативный • Фронтальный	1 0,5 0,5		
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОО	0,5		
• Работа с социумом; • Привлечение к участию в методической работе представителей общественных организаций	0,5 0,5		
Размещение о своей деятельности на сайте ДОО	2		
Награды за участие в конкурсах: внутренних, районных, российских, международных I место II место III место, лауреат или сертификат участия	2 1 0,5		

Ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников, рациональная расстановка педагогических кадров по замене	1		
Подготовка и сдача отчетной документации	1		
Работа в ИАС «АВЕРС: ДОО»	1		
<b>МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ:</b>		<b>15</b>	

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№	Критерии	Баллы
1.	Наличие травматизма детей	-2
2.	Нарушение установленных сроков сдачи отчетности	-2
3.	Отказ от участия в мероприятиях любого уровня	-2
4.	Замечания и предписания вышестоящих органов (в компетенции старшего воспитателя)	-2

**ЛИСТ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ К ОЦЕНОЧНОМУ ЛИСТУ  
СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

Показатели	Форма подтверждения	Выполнение
Разнообразие форм методической работы с кадрами	Дата, форма проведения и тема мероприятий	
Победа педагогических работников ДООУ в конкурсах педагогического мастерства.	Фамилии пед. работников и копии дипломов	
Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса	Тема и дата проведения мониторинга	
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДООУ	Фамилия и дата проведения аттестации работника	
Работа с социумом /Привлечение представителей общественных организаций	Дата, форма проведения и тема мероприятий	
Размещение о своей деятельности на сайте ДООУ	Тема и дата размещения материала	
Награды за участие в конкурсах	Количество и ценность (место) наград + копии дипломов	

--	--	--

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_ г.  
(подпись) \_\_\_\_\_

Комиссия: \_\_\_\_\_/Беспалова Т.И./  
 \_\_\_\_\_/Лобач Л.А./

«Принято» «\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Согласовано:  
 Председатель ПК  
 МКДОУ «Детский сад №18»  
 \_\_\_\_\_ Лобач Л.А.

Утверждено:  
 заведующий  
 МКДОУ «Детский сад № 18»  
 \_\_\_\_\_ Беспалова Т.И.

### Результаты выполнения показателей эффективности деятельности музыкального руководителя

Критерии	Условия осуществления выплат	Баллы	Выполнено	Оценено
1. Качество образования и воспитания	1. Проведение индивидуальной работы с воспитанниками	1		
	2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу педагога	1		
	3. Организация и применение в работе предметно-развивающего пространства в соответствии ФГОС ДОО	2		
	4. Участие в инновационной работе, организация кружковой работы с воспитанниками ДОУ (при наличии плана, графика работы, учёта посещения)	1		
	5. Работа с социумом (привлечение к участию в методической работе представителей общественных организаций)	1		
<b>ИТОГО максимальный балл по 1 критерию</b>		<b>6</b>		
2. Результативность профессиональной деятельности	1. Размещение по своей деятельности материалов на сайте ДОУ	1		
	2. Реализация проектов по развитию творческих способностей детей.	1		
	3. Награды за участие в конкурсах (внутренних, районных, российских, международных): I место II место III место или сертификат участия	2 1 0,5		

	4. Подготовка и проведение выступлений на: <ul style="list-style-type: none"> <li>• педсоветах</li> <li>• конференциях (общесадовских родительских собраниях)</li> <li>• педчасах</li> <li>• проведение открытых занятий (мастер-класс)</li> </ul>	0,5 0,5 0,5 1		
<b>ИТОГО максимальный балл по 2 критерию</b>		<b>8</b>		
3. Общественно-полезная деятельность	1. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями: <ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в праздниках/субботниках (внутренних и внесадовских)</li> <li>• выполнение функций воспитателя (по приказу)</li> </ul>	0,5 0,5		
<b>ИТОГО максимальный балл по 3 критерию</b>		<b>1</b>		
<b>МАКСИМАЛЬНЫЙ БАЛЛ:</b>		<b>15</b>		

### **Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	-2
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, охраны труда, противопожарной, антитеррористической безопасности	-2
3.	Нарушение установленных сроков сдачи отчетности всех видов и форм	-2
4.	Отказ от участия в мероприятиях любого уровня	-2

### **ЛИСТ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ К ОЦЕНОЧНОМУ ЛИСТУ МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

Условия осуществления выплат	Форма подтверждения	Выполнение
Качество выполнения программы	Перспективный план на месяц	
	Дата и форма проведения мероприятий	

Проведение индивидуальной работы с воспитанниками	Количество детей и форма работы	
Участие в инновационной работе, организация кружковой работы с воспитанниками ДООУ	План, график работы, табель посещения (наличие)	
Размещение по своей деятельности материалов на сайте ДООУ	Тема и дата размещения материала	
Реализация проектов по развитию творческих способностей детей	Дата и форма проведения мероприятий	
Награды за участие в конкурсах	Количество и ценность (место) наград + копии дипломов	
Подготовка и проведение выступлений	Дата и тема выступления	
Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	Дата (период) и наименование деятельности	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_ г.

воспитатель: \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

Комиссия: \_\_\_\_\_ Жидкова Г.А. \_\_\_\_\_ Лобач Л.А.

«Принято» «\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_ г.