

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №7 "РАДУГА"  
КУЛУНДИНСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
(МБДОУ детский сад №7 "Радуга")

ПРИКАЗ

20.10.2022

с. Кулунда

№ 124– оД

Об утверждении Положения об оплате труда работников  
МБДОУ детский сад №7 «Радуга» Кулундинского района

С целью совершенствования системы оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад №7  
«Радуга» Кулундинского района Алтайского края,

п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить «Положения об оплате труда работников МБДОУ детский сад №7 «Радуга» Кулундинского района Алтайского края».
2. Признать утратившим силу «Положение об оплате труда, доплатах, надбавках, премировании и стимулировании труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Радуга» Кулундинского района Алтайского края.
3. Настоящее положение вступает в силу с 01.10.2022 года.
4. Разместить настоящий приказ и Положение на официальном сайте учреждения.
5. Заместителям заведующего ознакомить сотрудников с данным Положением под роспись.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ

Е.Ю. Могильницкая

<i>Принят:</i>	<i>Согласованно:</i>	<i>Утверждаю:</i>
Общим собранием трудового коллектива Протокол № 2 от 20.10.2022 года	Председатель ППО _____ Л.А. Шетова протокол № 5 от 20.10.2022 года	заведующий МБДОУ детский сад №7 «Радуга» _____ Е. Ю. Могильницкая Приказ № 124 - оД от 20.10.2022

**Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
детский сад №7 «Радуга» Кулундинского района Алтайского края**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Радуга» Кулундинского района Алтайского края разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204) (далее – «приказ Минобрнауки России № 1601»);
- приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388) (далее – «приказ Минобрнауки России № 536»);
- постановлением администрации Кулундинского района Алтайского края от 10.02.2014 № 77 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Кулундинского района» (далее - «Постановление № 77»).
- постановлением администрации Кулундинского района Алтайского края от 18.10.2022 № 478 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Кулундинского района, реализующих образовательные программы дошкольного образования».
- постановлением администрации Кулундинского района Алтайского края от 18.10.2022 № 478 «О внесении изменений в постановление администрации Кулундинского района Алтайского края от 14.06.2022 №277

«Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Кулундинского района, реализующих образовательные программы дошкольного образования».

1.2. Размер заработной платы работников МБДОУ детский сад №7 «Радуга» отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда (заключаемых на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015)).

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.4. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

1.5. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

## **2. Формирование и распределение фонда оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ осуществляется в пределах объема финансовых средств, выделенных образовательной организации на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством воспитанников, нормативами расходов по заработной плате на одного воспитанника с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги в зависимости от режима пребывания воспитанников и направленности групп, поправочных коэффициентов для данной образовательной организации, установленных комитетом по образованию и делам молодежи согласно Постановлению № 77, а также средств местного бюджета.

2.1.1. За счет субвенции из краевого бюджета формируется фонд оплаты труда педагогических работников, административно-управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего), учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя).

2.1.2. За счет средств местного бюджета формируется фонд оплаты труда работников организации кроме указанных в пункте 2.1.1.

2.2. Размер фонда оплаты труда образовательной организации определяется комитетом по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района Алтайского края согласно Постановлению № 77.

2.3. Руководитель образовательной организации обеспечивает результативность и эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников организации.

2.4. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

### **3. Оплата труда педагогических работников**

3.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 к настоящему Примерному положению.

3.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов администрации Кулундинского района.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

квалификационной категории;  
уровня образования;  
специфики работы.

3.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим Примерным положением.

3.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

для имеющих первую категорию – 1,2;  
для имеющих высшую категорию – 1,3.

3.1.6. Повышающий коэффициент с учетом уровня образования устанавливается:

среднее профессиональное образование – до 1,2;  
высшее профессиональное образование – до 1,3.

3.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы применяемые при расчете окладов педагогических работников, устанавливаются в размерах:

- работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности – 1,25.  
- работа в группах компенсирующей, комбинированной направленности – 1,2.

3.1.8. Применение повышений, указанных в пункте 3.1.3., осуществляется к размеру оплаты за фактический объем педагогической работы.

3.1.9. При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

3.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего Примерного положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (руководство методическими объединениями и иная

деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

3.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

3.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (руководство методическими объединениями и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами дошкольного учреждения.

Размеры выплат устанавливаются дошкольным учреждением в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.2.4. Выплаты работникам образовательных организаций, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

3.2.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации, разработанными

с учетом настоящего Примерного положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

3.3.1. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за эффективность и результативность деятельности;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет работы в;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами).

3.3.2. Выплаты за эффективность и результативность деятельности педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

3.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы, в следующих размерах:

от 0 до 3 лет – 0 процентов;  
от 3 лет до 5 лет – 5 процентов;  
от 5 лет до 10 лет – 10 процентов;  
от 10 лет до 15 лет – 15 процентов;  
от 15 лет до 25 лет – 20 процентов;  
от 25 лет и более - 30 процентов.

3.3.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы, в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;  
доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

3.3.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы, в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

3.3.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы



педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

3.3.7. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых трех лет устанавливается на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников в следующем размере – не менее 10 процентов.

3.3.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

#### **4. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.**

4.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент (согласно приложению 3), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению 4 к Примерному положению.

4.3. К окладу (должностному окладу) специалистов устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 3 к настоящему Примерному положению.

4.4. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно - вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательной организации с учетом настоящего Примерного положения.

Специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

4.4.1. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.2. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условий труда.

4.4.3. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4.4. Выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

4.4.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.6. Виды выплат стимулирующего характера специалистам, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательной организации, согласованными с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии,

иным представительным органом работников, разработанными с учетом настоящего Примерного положения.

4.5. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда;

премии по итогам работы;

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами образовательной организации.

4.5.1. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом образовательной организации, путем умножения количества набравших баллов на стоимость одного балла.

4.5.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда образовательная организация разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

4.5.3. Премии по итогам работы, иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации.

4.5.4. Перечень условий премирования специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом образовательной организации, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

## **5. Оплата труда административно-управленческого персонала**

5.1. Заработная плата заведующего МБДОУ, заместителей заведующего, главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.1.1 Размер должностного оклада заведующего устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Объемные показатели деятельности МБДОУ устанавливаются в соответствии с Положением о порядке отнесения муниципальных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным администрацией Кулундинского района.

Диапазон в баллах по объемным показателям устанавливается постановлением администрации Кулундинского района.

Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя по группам оплаты труда образовательной организации устанавливается в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах:

- 1 группа – 1,6;
- 2 группа – 1,4;
- 3 группа – 1,2;
- 4 группа – 1.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматривается администрацией Кулундинского района не чаще 1 раза в год.

5.1.3. Должностные оклады заместителей заведующего, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя

- 8 групп и более – на 10 процентов;
- 5-7 групп – на 20 процентов;
- 4 и менее группы – на 30 процентов;

5.1.4. К должностным окладам заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности – 1,25.

5.2. Для заведующего, заместителя заведующего, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности);
- премии по итогам работы.

5.4.1. Выплаты за качество выполняемых работ руководящим работникам производятся в виде выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности на основании результатов квалификационного испытания:

- от 3,51 балла до 4,0 баллов – 10 % от должностного оклада;
- от 4,0 баллов до 4,46 баллов – 12 % от должностного оклада;
- более 4,46 баллов – 15 % от должностного оклада.

5.4.2. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям руководителя образовательной организации устанавливается от должностных окладов в следующих размерах:

- кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
- доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

5.4.3. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя образовательной организации, главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

5.4.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) заместителям заведующего, главным бухгалтером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

5.4.5. Премии по итогам работы выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

5.4.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителя заведующего, главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

5.5. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей заведующего, главного бухгалтера образовательной организации, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может

превышать 90 процентов заработной платы руководителя образовательной организации, предусмотренной трудовым договором.

5.6. Размер ежемесячной премии данной категории работников за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с положением о стимулирующих надбавках работников, утвержденным приказом руководителя организации и согласованным с профсоюзной организацией.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляются за счёт фонда оплаты труда организации в соответствии с «Положением об оценке эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников по итогам работы за год», утвержденным приказом руководителя организации и согласованным с профсоюзной организацией.

## **6. Премирование**

6.1. Премирование работников ДОУ, в том числе и руководителя, осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год.

6.2. Решение о премировании руководителя ДОУ принимает руководитель органа управления образованием.

6.3. Премирование работников, в том числе и руководителя образовательного учреждения, проводится по результатам работы.

6.4. Премирование работников по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

6.5. Размер премии определяется по представлению предложений заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом. Премии максимальными размерами не ограничены.

6.6. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Премии выплачиваются (исходя из финансовых возможностей на данный момент), согласно Приложению 1.

6.7. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы премия не выплачивается.

## **7. Показатели, влияющие на уменьшение размера премиальных, стимулирующих выплат и их лишение**

7.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

7.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

- 7.3.Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 7.4.Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 7.5.Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.
- 7.6.Детский травматизм по вине работника.
- 7.7.Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами).
- 7.8.Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- 7.9.Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 7.10.Пассивность в участии жизнедеятельности, и общественных мероприятий внутри ДООУ и на других уровнях.
- 7.11.Наличие ошибок в ведении документации.
- 7.12.Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимной помощи, конфликтные ситуации).
- 7.13. Все случаи лишения премии рассматриваются руководителем и Управляющим Советом МБДОУ в индивидуальном порядке в каждом случае.

## **8. Полномочия руководителя учреждения**

- 8.1. Руководитель МБДОУ в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на выплату стимулирующих надбавок:
  - утверждает структуру и штатную численность учреждения; при составлении штатного расписания в пределах тарифного фонда возможна замена одной должности на другую, предусмотренную единым классификатором должностей.
  - устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены Федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
  - определяет размеры ставок, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;
  - устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.
- 8.2. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
- 8.3. Руководитель МБДОУ использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

## **9. Заключительные положения**

9.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда образовательной организации на выплату окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

9.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательной организации, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

9.3. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются МБДОУ самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

9.4. Настоящее положение действует до принятия нового.

9.5. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются МБДОУ самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

Настоящее положение действует до принятия нового.

## **Приложение**

к Положению об оплате труда, доплатах, надбавках, премировании и стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Радуга» Кулундинского района Алтайского края

### ***Перечень критериев эффективности труда работников ДОУ для выплаты премии.***

#### **Педагогические работники:**

- Результаты выполнения временных (примерных) требований к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в дошкольном образовательном учреждении (утверждены приказом Министерства образования РФ от 22.08.1996 № 448) на высоком уровне;
- Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников;
- Высокая посещаемость воспитанниками ДОУ (коэффициент посещаемости в течении месяца, квартала, года не ниже 80%).
- Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях (или показатель выше среднего по ДОУ);
- Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта;
- Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства: уровень ДОУ;  
муниципальный уровень;  
краевой уровень;  
всероссийский уровень.
- Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.;



- Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций;
- Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов);
- Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий;
- Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п. на различных уровнях;
- Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение педсоветов, семинаров, занятий);
- Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ);
- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников;
- Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий.
- Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности.
- Работа по благоустройству помещений и территории детского сада к новому учебному году (создание предметно – развивающей среды, эстетическое и дизайнерское оформление ДОУ, участков ДОУ, работа в цветниках, на огороде, оформление малых форм);

#### **Помощник воспитателя:**

- Отсутствие замечаний по итогам проверок;
- Содержание групповых помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН;
- Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности
- Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций
- Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе
- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников;
- Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий;
- Участие работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов);
- Работа по благоустройству помещений и территории детского сада к новому учебному году (создание предметно – развивающей среды, эстетическое и дизайнерское оформление ДОУ, работа в цветниках, на огороде, оформление малых форм);

#### **Заведующий хозяйством:**

- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности;

- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом);
- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);
- Содержание территории и помещений ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН;
- Качественная организация и контроль проведения ремонтных работ;
- Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;
- Участие работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов);
- Работа по благоустройству помещений и территории детского сада к новому учебному году (создание предметно – развивающей среды, эстетическое и дизайнерское оформление ДООУ, работа в цветниках, на огороде, оформление малых форм).

#### **Работники пищеблока:**

- Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;
- Содержание помещений ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН;
- Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;
- Участие работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов);
- Работа по благоустройству помещений и территории детского сада к новому учебному году (создание предметно – развивающей среды, эстетическое и дизайнерское оформление ДООУ, работа в цветниках, на огороде, оформление малых форм);

#### **Обслуживающий персонал:**

(уборщики служебных помещений, рабочий по двору, рабочий по обслуживанию здания и сооружений, кастелянша, оператор по стирке и ремонту белья):

- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);
- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности;
- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом);
- Содержание территории и помещений ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН;
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- Качественная организация и проведение ремонтных работ;

- Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;
- Участие работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов);
- Работа по благоустройству помещений и территории детского сада к новому учебному году (создание предметно – развивающей среды, эстетическое и дизайнерское оформление ДООУ, работа в цветниках, на огороде, оформление малых форм).

**Сторож:**

- Качественное выполнение должностных обязанностей;
- За эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций;
- Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;
- Участие работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов);
- Работа по благоустройству помещений и территории детского сада к новому учебному году (создание предметно – развивающей среды, эстетическое и дизайнерское оформление ДООУ, работа в цветниках, на огороде, оформление малых форм).

**ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ**

С Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №7 «Радуга» Кулундинского района Алтайского края

№ п/п	Ф.И.О.	Дата	Примечание	Роспись
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				