


Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации работников  
МБДОУ д/с № 8 «Сказка»  
 А.В. Рактович

Утверждаю:  
Заведующий  
МБДОУ д/с № 8 «Сказка»  
 О.В. Глазкова



## Положение об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 8 «Сказка»  
(МБДОУ д/с № 8 «Сказка»)

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 8 «Сказка» (МБДОУ д/с № 8 «Сказка») (далее – Положение, образовательная организация), разработано в соответствии с приказом Отдела образования администрации Андроповского муниципального округа Ставропольского края от 15 ноября 2021г. № 1224-пр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников Муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных Отделу образования администрации Андроповского муниципального округа Ставропольского края», приказом МБДОУ д/с № 8 «Сказка» от 11 января 2021 года № 4 «О утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 8 «Сказка».

2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 8 «Сказка», утвержденного приказом МБДОУ д/с № 8 «Сказка» (далее – Положение, образовательная организация) определяет механизм оплаты труда в организации.

3. Система оплаты труда работников образовательной организации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам данной организации, предусматривают по всем имеющимся в штате образовательной организации должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда, за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников образовательной организации, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются согласно, настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

5. Штатное расписание образовательной организации утверждается заведующим, образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, по согласованию с Отделом образования администрации Андроповского муниципального округа Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы

устанавливаются заведующим, образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательной организации, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

7. «В соответствии с Единым квалификационным справочником установлены следующие требования к квалификации воспитатель: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы».

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательной организации согласно, Положения.

9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательной организации согласно, Положения.

10. Размеры окладов (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.

11. Фонд оплаты труда формируется образовательной организацией на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставленных образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам образовательной организации.

## **II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации**

2.1. Должностные оклады работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя без категории	6061

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников":

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	6930

2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель	7838
----	----------------------------	-------------	------

2.2. Должностных оклады работников по должностям профессиональной квалификационной группе «Отраслевые должности служащих»

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6656
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: экономист	7682

2.3. Должностные оклады рабочих образовательной организации устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Сторож	4839
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	5069
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Повар	6755

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательной организации, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе: 10 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

### 3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

### 3.5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.4.1 Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам образовательной организации, выполняющим в одной и той же организации 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 совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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.

Заработная плата 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, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательной организации.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

3.6. Работникам образовательной организации за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

1.	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) руб.
1	2	3
1.	Педагогическим работникам организаций за руководство методическими объединениями	10 %

2.	Помощникам воспитателей образовательной организации за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30%
----	--	-----

3.7. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах.

1.	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) руб.
1	2	3
1.	Специалистам за работу в образовательной организации, расположенных в сельской местности	25%

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности, утверждается заведующим образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников образовательной организации.

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).

4.2. В МБДОУ д/с № 8 «Сказка» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год.

МБДОУ д/с № 8 «Сказка» не может устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- денежные выплаты воспитателям МБДОУ д/с № 8 «Сказка», реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом пропорционально педагогической нагрузке, не более 2000 рублей;

- работникам, по ведению сайта МБДОУ д/с № 8 «Сказка» 35 процентов от должностного оклада.

- выплата за наставничество педагогических работников – 2000 рублей (распределяется пропорционально количеству наставников).

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 20 процентов от должностного оклада;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и

федерального значения 30 процентов от должностного оклада;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательной организации 30 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;

- работникам за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 10 процентов от должностного оклада.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемой образовательной организацией.

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

Примерные показатели  
эффективности деятельности педагогических работников  
образовательной организации

п/п	Направления	Дошкольное образование
1	2	3
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X
3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X
4.	Участие и результаты участия обучающихся (воспитанников) на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	X
5.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	X
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X
7.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	X
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, музея и пр.)	X

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательной организации создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются локальными нормативными актами образовательной

организации.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие I квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 %;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 %;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 %.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных организациях;

- 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 организацией 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 организацией;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

4.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам организации устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;
- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

К юбилейным датам при достижении позитивных результатов работы образовательной организации.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда образовательной организации на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации.

Оценку эффективности работы работников образовательной организации на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников образовательной организации устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися образовательной организации высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- проведение на базе образовательной организации или участие образовательной организации в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися образовательной организации высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;
- проведение на базе образовательной организации или участие образовательной организации в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100%;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками 100%;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 100%;
- к юбилейным датам организации при достижении позитивных результатов работы образовательной организации (50, 100 лет) - 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств образовательной организации.

4.2.5 Ежемесячное поощрение устанавливаются следующим категориям работников:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Размер, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности профессий служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Экономист;	3841

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.



Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя образовательной организации с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.4. Выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по программам высшего образования или программам среднего профессионального образования по направлению подготовки, соответствующему занимаемой должности, 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

## **5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения**

5.1. Порядком проведения аттестации педагогических работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г № 276.», Приказом Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 09 февраля 2015 года № 131-пр «Об утверждении административного регламента предоставления министерством образования и молодежной политики Ставропольского края государственной услуги «Организация и проведение аттестации педагогических работников и руководителей государственных образовательных организаций Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Ставропольского края».

5.2. Уровень образования педагогических работников 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).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

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

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

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

5.6. Музыкальному руководителю, окончившему консерваторию, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в Учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

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

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня

представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Заведующий Учреждением проверяет:

- документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы);

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утвержденной приказом Отдела образования администрации Андроповского муниципального округа.

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки качества выполняемых работ в соответствии с показателями эффективности  
деятельности воспитателя МБДОУ д/с № 8 «Сказка»

\_\_\_\_\_ (фамилия,  
имя, отчество)

для назначения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ за  
период работы с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

№	Критерии	Баллы	Само- оценка	Экспертная оценка
<b>1</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</b>			
1.1	<b>Образовательно-методическая работа (разработки и публикации) и обобщение педагогического опыта:</b> -открытые занятия в ДОУ, мастер-класс; -выступление на педагогических советах, семинарах в ДОУ; -наличие и реализация плана по самообразованию; -наличие системы мониторинга. Использование индивидуальных достижений воспитанников для повышения качества образовательного процесса;	1 1 1 1		
1.2	<b>Использование современных педагогических технологий в воспитании и обучении:</b> - разработка и реализация проектов; -наличие публикаций по распространению педагогического опыта в профессиональных сообществах, СМИ.	2 2		
1.3	<b>ИКТ:</b> -наличие персональной страницы на сайте ДОУ; размещения и обновления информации - размещение информации в социальной сети (инстаграмм).	2 2		
	<b>Итого</b>	<b>12</b>		
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
2.1	<b>Участие педагога в профессиональных и творческих конкурсах:</b> -ДОУ -муниципальном	2 3		
2.2	<b>Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, социально-значимых мероприятиях на уровне муниципального округа, региона.</b> -ДОУ -муниципальном -региональном	2 3 5		
2.3	<b>Организация различных форм работы с родителями:</b> -проведение совместных конкурсов, выставок, акций; -проведение родительских собраний с использованием инновационных форм работы; -эстетичность, периодичность оформления родительских уголков.	1 1 1		
2.4	<b>Проведение физкультурно-оздоровительной работы с детьми:</b> -воспитание навыков здорового образа жизни (уголок здоровья); -использование нетрадиционных форм и методов по укреплению здоровья.	1 1		
2.5	<b>Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО:</b> - соответствие насыщенности среды с возрастными возможностями детей; - создание безопасности предметно - пространственной среды.	1 1		
<b>3</b>	<b>Организация работы по дополнительному образованию детей</b>	<b>5</b>		
	<b>Итого</b>	<b>5</b>		
<b>4</b>	<b>Организация работы по благоустройству территории детского сада</b>	<b>5</b>		
	<b>Итого</b>	<b>5</b>		
	<b>Итого</b>	<b>44</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

**Оценочный лист и аналитический отчет сдал(а):**

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г./ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

«Принято» «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Фамилия, имя, отчество и подпись члена экспертной группы, ответственного за прием  
оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.

Замечания и предложения членов экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_ (подпись)

Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

ознакомлен: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

подпись

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

лист результативности профессиональной деятельности **музыкального руководителя** и  
качественное предоставление образовательных услуг музыкального руководителя  
МБДОУ д/с № 8 «Сказка»

(фамилия, имя, отчество)

для назначения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ за  
период работы с « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Критерии	Баллы	Само- оценка	Экспертная оценка
<b>1</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.</b>			
1.1	<b>Образовательно-методическая работа (разработки и публикации) и обобщение педагогического опыта:</b> - открытые занятия в ДОУ, мастер-класс; - выступление на педагогических советах, семинарах в ДОУ; - наличие и реализация плана по самообразованию;	1 1 1		
1.2	<b>Использование современных педагогических технологий в воспитании и обучении:</b> - разработка и реализация проектов; - наличие публикаций по распространению педагогического опыта в профессиональных сообществах, СМИ.	2 1		
1.3	<b>ИКТ:</b> - наличие персональной страницы на сайте ДОУ; - размещение и обновление информации; - размещение информации в социальной сети.	2 2 2		
	<b>Итого</b>	<b>12</b>		
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
2.1	<b>Участие педагога в профессиональных и творческих конкурсах:</b> - ДОУ - муниципальном	2 3		
2.2	<b>Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, социально-значимых мероприятиях на уровне муниципального округа, региона.</b> - ДОУ - муниципальном - региональном	2 3 5		
2.3	<b>Организация различных форм работы с родителями:</b> - Привлечение родителей для организации праздничных мероприятий - проведение совместных конкурсов, выставок, акций;	2 2		
2.4	<b>Проведение физкультурно-оздоровительной работы с детьми:</b> -воспитание навыков здорового образа жизни (уголок здоровья); -использование нетрадиционных форм и методов по укреплению здоровья. - Индивидуальная работа с воспитанниками вне занятий	1 1 1		
2.5	<b>Повышение профессионального мастерства:</b> - Проведение праздников, развлечений для детей; - Оформление зала; - изготовление пособий для занятий; - Разработка сценариев праздников и развлечений;	1 1 2 1		
	<b>Итого</b>	<b>27</b>		
<b>3</b>	<b>Организация работы по благоустройству территории детского сада</b>	<b>5</b>		
	<b>Итого</b>	<b>5</b>		
	<b>Итого</b>	<b>44</b>		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

**Оценочный лист и аналитический отчет сдал(а):**

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

«Принято» « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ /

/

Фамилия, имя, отчество и подпись члена экспертной группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.

Замечания и предложения членов экспертной комиссии:

---

---

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_ (подпись)


Члены экспертной комиссии:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

ознакомлен: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

ПОДПИСЬ

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г

Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации работников  
МБДОУ д/с № 8 «Сказка»  
 А.В. Рактович

Утверждаю:  
Заведующий  
МБДОУ д/с № 8 «Сказка»  
 О.В. Глазкова



## Положение по выплатам стимулирующего характера и иных выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 «Сказка»

### 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение регламентирует порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 «Сказка» (далее – МБДОУ д/с № 8 «Сказка») и определяет механизм их распределения. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на Общем собрании работников согласованным в установленном порядке с профсоюзной организацией, утверждается приказом заведующего.

1.2. Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», приказом Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 29 декабря 2017 года № 1743-пр «О внесении изменений в Примерное положение от 30 августа 2013 года № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», приказом отдела образования администрации Андроповского муниципального района Ставропольского края от 29 декабря 2017 года № 1250-пр «О внесении изменений в Положение по оплате труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений Ставропольского края, приказом МБДОУ д/с № 8 «Сказка» от 11.01.2021 г. № 4 «Об утверждении положения об оплате труда работников МБДОУ д/с № 8 «Сказка»

1.3. Стимулирующие выплаты учитываются в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в составе фонда оплаты труда, и финансируется в пределах утвержденных ассигнований за счет бюджетных средств, средств от приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников.

### 2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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 всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Организацией самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в Коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников Организации.

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).

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Организации устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующему Организации.

2.2. В Организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты труда;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда включают в себя:

за личный вклад в общие результаты деятельности Организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в Коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников Организации и др.);

за администрирование и обновление дошкольного сайта, за заполнение сведений в единой информационной системе в соответствии с действующим законодательством;

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов - в размере 50 процентов от должностного оклада;

денежные выплаты воспитателям Организации, реализующим образовательную программу дошкольного образования с учетом фактического объема учебной нагрузки в размере 2000 рублей.

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и (или) максимальные значения, определяются комиссией по их установлению и утверждаются заведующим Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от качества, интенсивности работы, и других факторов.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда могут быть уменьшены или полностью отменены при изменении интенсивности работы, а также в случаях ухудшения качества работы на основании приказа заведующего Учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании показателей эффективности деятельности педагогических работников Организации.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников Организации определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективности функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом.

Для принятия решения об установлении работником Организации выплат



стимулирующего характера, а также, для оценки эффективности работы различных категорий работников в Организации создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Комиссия производит расчет стоимости одного балла. Размер выплат стимулирующего характера определяется исходя из количества баллов, набранных педагогическими работниками и стоимости одного балла. Стоимость одного балла рассчитывается отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников Организации утверждается приказом заведующего Организации.

2.4. Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории устанавливается выплата стимулирующего характера: за наличие 1 квалификационной категории – 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы); за наличие высшей квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

2.5. За наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера: награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

2.6. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда: при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 %; при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 %; при стаже работы свыше 5 лет – 15 %.

2.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Организации или Положением о премировании.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению заведующего Организации с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

2.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда Организации, перечня показателей эффективности деятельности.

### **3. Организация деятельности Комиссии по установлению стимулирующих выплат**

3.1. Установление размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам Организации осуществляется Комиссией по установлению стимулирующих выплат за качество выполняемых работ (далее – Комиссия). Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Состав Комиссии в количестве 5 человек избирается на заседании общего собрания трудового коллектива простым большинством голосов. В состав Комиссии входят председатель, заместитель председателя, секретарь и члены Комиссии.

3.3. На первом заседании Комиссии простым большинством голосов избираются: председатель, заместитель председателя и секретарь Комиссии.

3.4. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений, запрашивает необходимую информацию в

вышестоящих органах. В случае его отсутствия обязанности председателя исполняет заместитель председателя.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. Заседания Комиссии могут быть инициированы председателем Комиссии.

3.7. Заседания Комиссии являются правомочными, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

3.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем.

3.9. В соответствии с решением Комиссии заведующий Организации издаёт приказ о выплатах работникам за качество выполняемых работ.

Снятие или снижение размера стимулирующей надбавки производится приказом заведующего на основании решения комиссии по установлению стимулирующих надбавок по показателям работы при согласовании с председателем профсоюзной организации.

О снятии и снижении размера стимулирующей надбавки работник должен быть уведомлен в письменной форме.