

**ПРИЛОЖЕНИЕ №3**  
к коллективному договору между  
администрацией и трудовым коллективом  
МБДОУ ясли-сад «Подснежник» комбинированного вида  
на период с 13.02.2022 г. по 13.02.2025 г.

СОГЛАСОВАНО:	УТВЕРЖДЕНО:
Председатель первичной Профсоюзной организации МБДОУ ясли-сад «Подснежник» комбинированного вида	Заведующий МБДОУ ясли-сад «Подснежник» комбинированного вида
 Н.Наквозкина	 Л.Е.Зыкова
13 февраля 2022 г.	13 февраля 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО**  
**АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ЯСЛИ-САД «ПОДСНЕЖНИК»**  
**ПОДВЕДОМСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ**  
**АДМИНИСТРАЦИИ МО «ГОРОД СЕВЕРОБАЙКАЛЬСК»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ясли-сад «Подснежник» комбинированного вида (подведомственного Управлению образования администрации МО «Город Северобайкальск» (далее - учреждение), и является основой для разработки локальных нормативных актов об оплате труда работников учреждения. Разработано в соответствии с ТК РФ и Законом «Об образовании».

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников образования, рабочих общетраслевых профессий, руководителей и служащих общетраслевых профессий, работников прочих отраслей экономики; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда, условия оплаты труда руководителей учреждений, включая порядок определения размеров их окладов.

1.3. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные

компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в учреждении на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ, утверждаются руководителем учреждения в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, муниципального образования «город Северобайкальск», Управления образования администрации МО «город Северобайкальск», настоящим Положением.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и северную надбавку.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативными правовыми актами Администрации МО «город Северобайкальск»

д) нормативных правовых актов органов муниципального образования

«город Северобайкальск» об оплате труда работников муниципальных учреждений;

е) мнения представительного органа работников.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Учреждения с учетом рекомендуемых размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в приложениях № 2-6 к настоящему Положению.

Руководителю Учреждения рекомендуется не допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения.

2.4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с [приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#), профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с [приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](#), профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с [приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](#). Квалификационные группы должностей работников образования, соответствующие прочим отраслям экономики, определяются на основе нормативных актов в соответствующих отраслях.

2.6. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы внутри квалификационной группы «педагогический персонал» приложения № 1 к настоящему Положению устанавливаются с учётом повышающих коэффициентов к окладам:

- в зависимости от квалификации в следующих размерах:

- ✓ высшая квалификационная категория – 40%
- ✓ первая квалификационная категория – 20%

Размер базового оклада (базового должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада квалификационной группы «педагогический персонал» на повышающие коэффициенты.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

2.8. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем, предусмотренным разделом 5 Положения.

### 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей устанавливается с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Должностные оклады руководителя, его заместителей устанавливаются трудовыми договорами.

3.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в кратном соотношении к среднемесячной заработной плате работников возглавляемого им учреждения (до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы) с учётом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$O = ЗП_{ср} \times N \times K$ , где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП<sub>ср</sub> – среднемесячная заработная плата работников учреждения, руб.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путем деления базового фонда оплаты труда персонала учреждения на штатную численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей;

N – кратность (до 3 раз). Определяется решением комиссии, состоящей из представителей органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и подведомственных учреждений, в пределах фонда оплаты на соответствующий период. Состав комиссии утверждается локальным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, раз.

Коэффициент кратности и корректирующий коэффициент утверждаются Постановлением администрации МО «город Северобайкальск».

3.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения.

Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений (приложение 5 к настоящему Положению).

Приказом Управления образования администрации МО «город Северобайкальск» определяется уровень оплаты труда каждому руководителю образовательного учреждения на основе объемных показателей, утвержденных постановлением Администрации МО «город Северобайкальск» от 02.10.2013 г. N 1216 "Об утверждении объемных показателей и порядка отнесения образовательных учреждений муниципального образования «город Северобайкальск» к уровням по оплате труда руководителей».

Для руководителей учреждений, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, по решению Управления образования администрации МО «город Северобайкальск» может применяться корректирующий коэффициент, соответствующий следующему более высокому уровню.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений

устанавливаются руководителем учреждения в размере на 10 - 40 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в соответствии с Разделом 4 Положения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, устанавливаются в объёме до 3 % от ФОТ учреждения.

Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в т.ч. за работу по внутреннему совместительству, производится по приказу учредителя. Решения о работе по совмещению в отношении руководителей учреждений (фондов) и их заместителей принимаются учредителями. Порядок распределения средств осуществляется на основании Положения, утвержденного в приложении б к настоящему Положению.

3.8. В случае, если учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

3.9. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств Учредитель вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив руководителей учреждений об этом в установленном законодательством порядке.

3.10. Общеотраслевые квалификационные характеристики руководящих должностей установлены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учётом повышающих коэффициентов по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.3. Работникам учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера:

№	Выплаты компенсационного характера	Рекомендуемый размер выплат
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	до 12% (по СОУТ)
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.	до 50% - северные, 70% - районные

3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.	
3.1.	Доплата за совмещение профессий (должностей) <*>	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора
3.2.	Доплата за расширение зон обслуживания <*>	
3.3.	Доплата за работу в ночное время	35% (оклада)
3.4.	Доплата специалистам логопедических пунктов	20%
4.	Выплаты молодым педагогам (первый год)	30%

<\*> Размер доплат определяется в пределах выделенного фонда оплаты труда.

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями (п. 1 Перечня компенсационных выплат), устанавливаются в соответствии с картами аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на фактическую заработную плату работника.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% должностного оклада (тарифной ставки).

4.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

## **5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения по итогам работы.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в коллективном договоре и локальных правовых актах образовательного учреждения.

5.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя учреждения.

5.5. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях целевого характера на увеличение фонда оплаты труда.

5.6. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый

оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключение северного и районного коэффициентов).

5.7. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа.

5.8. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за образцовое качество выполняемых работ, надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет, надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным ведомственными знаками отличия, ученые степени, премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.9. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- ✓ интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- ✓ особый режим работы;
- ✓ непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;
- ✓ организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

5.10. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливается руководителем учреждения с учетом выполнения работником утвержденных учреждением критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (кроме руководителей учреждений и его заместителей, критерии и показатели премирования которых утверждаются настоящим Положением).

5.11. Стимулирующая выплата по итогам работы - премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При премировании учитывается:

- ✓ успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- ✓ достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, в том числе современных методов преподавания;
- ✓ участие в инновационной деятельности;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- ✓ участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.12. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы,

проводимые при:

- ✓ устранении последствий аварий;
- ✓ подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

5.13. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить оплату выплат стимулирующего характера, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

При создании учреждения штатное расписание согласовывается также с Комитетом экономики, Финансовым управлением.

6.2. Учредители устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений в размере не более 50 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

6.3. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования «город Северобайкальск».

6.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников учреждения и на выплаты стимулирующего характера.

6.4. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Порядок и размер материальной помощи устанавливается коллективным договором в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии.

6.5. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов учреждения.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
МАДОУ ясли-сад «Подснежник»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	Базовый оклад
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:</b> - вожатый; помощник воспитателя	7332
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:</b> 1 квалификационный уровень - младший воспитатель 2 квалификационный уровень - отсутствуют в учреждениях УО	8109 -
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:</b> <b>1 квалификационный уровень:</b> инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый <b>2 квалификационный уровень:</b> инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель <b>3 квалификационный уровень:</b> воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель <b>4 квалификационный уровень:</b> педагог-библиотекарь; преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), художественный руководитель	для всех уровней - 9423
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:</b> 1 квалификационный уровень - заведующий структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей.	12239

В обоснование:

1. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".
2. Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
МАДОУ ясли-сад «Подснежник»

Профессиональные квалификационные группы должностей <b>медицинских работников</b>	Базовый оклад
<b>Средний медицинский персонал:</b> <u>третий квалификационный уровень:</u> - медицинская сестра	8109

В обоснование:

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения".

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
МАДОУ ясли-сад «Подснежник»

Профессиональные квалификационные группы <b>общеотраслевых профессий рабочих</b>	Базовый оклад
Общеотраслевые профессии рабочих <b>первого уровня:</b> - гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастаньяша, кладовщик, ремонтник плоскостных сооружений, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту белья, повар до 4-го разряда, кухонный рабочий, электрик до 4 разряда, костюмер до 4 разряда	7300
Общеотраслевые профессии рабочих <b>второго уровня:</b> - водитель, оператор котельной, оператор электронно-вычислительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, стекольщик, столяр, электрослесарь, повар начиная с 4-го разряда, электрик с 4 разряда, костюмер свыше 4 разряда	7332
Общеотраслевые профессии рабочих <b>второго уровня:</b> - водитель, занятый перевозкой детей (7332*1,3).	9532

В обоснование:

**1.** Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**2.** Постановление государственного Комитета СССР по труду и социальным вопросам секретариата всесоюзного центрального Совета профессиональных союзов от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении "Общих положений единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "**Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства**" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1.

**3.** Приказ Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», выпуск 3, раздел "**Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы**".

**4.** Постановление Минтруда РФ от 5 марта 2004 г. № 30 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, раздел: "**Торговля и общественное питание**".

**5.** Постановление Минтруда и соц.развития РФ от 16 июля 2003 г. № 54 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 58».

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
МАДОУ ясли-сад «Подснежник»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Базовый оклад
<b>Общеотраслевые должности служащих первого уровня:</b> - делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь	7332
<b>Общеотраслевые должности служащих второго уровня:</b> - инспектор по кадрам, специалист по обслуживанию орг. техники, специалист по охране труда, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий производством (шеф-повар), мастер участка (включая старшего), техник-программист, энергетик, аккомпаниатор, художник-оформитель (дизайнер), администратор, автомеханик, системный администратор	8109
<b>Общеотраслевые должности служащих третьего уровня:</b> - бухгалтер-кассир, бухгалтер (расчетной, материальной группы), инженер по охране труда и технике безопасности, специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист по управлению персоналом	9423

В обоснование:

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Приложение 5  
к Положению об оплате труда работников  
МАДОУ ясли-сад «Подснежник»

**ЗНАЧЕНИЯ КОРРЕКТИРУЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ,  
ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА  
РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,15 - 1,3
II	0,95 - 1,1
III	0,75 - 0,9
IV	0,5 - 0,7

## **ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей, заместителей руководителя, муниципальных учреждений образования, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества оказания услуг в сфере образования.

1.2. Выплаты стимулирующего характера руководителей, заместителей руководителя, учреждений производятся из фонда стимулирования, сформированного в учреждении.

1.3. Фонд стимулирования руководителей, заместителей руководителя учреждения, (далее - фонд стимулирования) формируется в размере до 3% от фонда оплаты труда работников учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_0 \times 3\%$$

$$\text{ФОТ}_{\text{стр}} = \frac{\text{ФОТ}_0 \times 3\%}{100\%}, \text{ тыс. руб., где:}$$

ФОТ<sub>стр</sub> - фонд стимулирования, тыс. руб.;

ФОТ<sub>0</sub> - фонд оплаты труда учреждения, тыс. руб.

При распределении средств фонда стимулирования руководителей направлять:

✓ 95% - на поощрение руководителей, заместителей руководителя, за результативность деятельности;

✓ 5% - на выплату единовременных поощрительных выплат (присвоение

звания, награждение Почетной грамотой, на выплату премий в текущем учебном году за активное участие в проведении общегородских мероприятий (подготовка к новому учебному году, отопительному сезону, проведение оздоровительной кампании, устранение и предотвращение чрезвычайных ситуаций и др.).

1.4. Распределение фонда стимулирования осуществляется в соответствии с приказом учредителя, в котором при установлении размера стимулирующих выплат руководителю должны учитываться следующие показатели образовательных учреждений:

- ✓ качество и общедоступность образования в учреждении;
- ✓ создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- ✓ кадровые ресурсы учреждения;
- ✓ социальный критерий;
- ✓ эффективность управленческой деятельности;
- ✓ сохранение здоровья учащихся в учреждении.

1.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за

образцовое качество выполняемых работ, надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет, надбавки лицам, имеющим почетные звания или награжденным ведомственными знаками отличия, ученые степени, премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и ответственных работ.

1.6. Неиспользованные средства стимулирующего фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и его заместителей.

## **2. Порядок стимулирования**

2.1. Распределение стимулирующего фонда осуществляется ежемесячно совместно с представителями учредителя, учреждения, включая руководителя, и профсоюзной организации.

2.2. Рабочая комиссия принимает решение о премировании и размере премии. Учредитель издает приказ о поощрении руководителей.

2.3. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются в следующих случаях:

- ✓ при наличии дисциплинарного взыскания;
- ✓ фактов нарушения соблюдения норм бюджетного законодательства, нецелевого и (или) неправомерного использования бюджетных средств, выявленных органами надзора и отраженных в акте проверки;
- ✓ при нарушении трудовой дисциплины и других документально подтвержденных фактов нарушений (на рассмотрение Совета по образованию или другого коллегиального органа).

2.4. Премия выплачивается один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.5. Размеры премий заместителей руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя в зависимости от конкретных показателей результатов работы по согласованию с профсоюзным органом учреждения. Предельный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя, не должен превышать размер установленной стимулирующей выплаты руководителю.

## **3. Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей учреждений дополнительного образования, процентные соотношения, оценочные баллы**

N	Направление деятельности	Критерии (баллы)
1.	Образовательно-воспитательная деятельность (25%)	- выполнение программ дополнительного образования детей (20); - достижение воспитанниками более высоких результатов в сравнении с предыдущим периодом (изменение качественных характеристик воспитанника; наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций, первенств разных уровней - городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни (30); - качественный уровень организации и проведения

		<p>мероприятий (30);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и проведение семинаров, совещаний различного уровня по вопросам повышения качества образования и воспитания (10);</li> <li>- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (10)</li> </ul>
2.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса) (30);</li> <li>- наличие используемых в образовательном процессе: оздоровительного лагеря (филиала), актового зала (концертного), студии звукозаписи, музея, библиотеки, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) (20);</li> <li>- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования), освещения, подачи питьевой воды (10);</li> <li>- обеспечение выполнения требований Роспотребнадзора, пожарной и электро-безопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (20);</li> <li>- эстетические условия, оформление помещений учреждения, кабинетов, наличие ограждения, озеленение и состояние прилегающей территории (20)</li> </ul>
3.	Работа с кадрами (10%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (имеющих 1, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) (30);</li> <li>- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) (20);</li> <li>- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов (25);</li> <li>- работа по повышению квалификации педкадров (25)</li> </ul>
4.	Социальная деятельность (10%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранность контингента обучающихся, снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий без уважительной причины (25);</li> <li>- организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий (15);</li> <li>- работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (из многодетных семей, малообеспеченных семей, девиантного поведения, сироты); охват учащихся, состоящих на учете в ПДН, КДН, на учете в средней общеобразовательной школе (25);</li> <li>- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся (10);</li> <li>- совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков в летний период (15);</li> </ul>

		- работа с родителями детей группы риска (10)
5.	Управленческая деятельность (25%)	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и развитие социального партнерства с представительным органом работников) (40); - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения (20); - объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления платных услуг (25); - организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) (15)
6.	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (10%)	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, Дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы, тренинги и т.д.) (50); - показатели травматизма обучающихся и сотрудников во время учебного процесса (30); - организация обучения детей с ограниченными возможностями (20)

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей, главных бухгалтеров применяются в процентном отношении.

#### **4. Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей учреждений дошкольного образования, процентные соотношения, оценочные баллы**

N	Направление деятельности	Критерии (баллы)
1.	Образовательно-воспитательная деятельность (30%) (оценивается 1 раз в квартал)	- участие воспитанников в районных (городских), республиканских, всероссийских конкурсах (20); - высокий уровень организации и проведения мероприятий (районных, городских, республиканских, всероссийских конкурсов) (15); - организация и проведение семинаров, совещаний различного уровня по вопросам повышения качества образования и воспитания (10); - участие учреждения в инновационной деятельности и внедрение авторских программ (20);

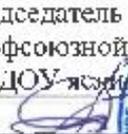
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание альтернативных форм развития дошкольного образования (20);</li> <li>- изучение и внедрение передового педагогического опыта (презентации, публикации, печатные издания) (15)</li> </ul>
2.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (20%), (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательно-образовательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение, использование в образовательном процессе дополнительных специально оборудованных помещений, кабинетов) (30);</li> <li>- эффективность использования в воспитательно-образовательном процессе: медицинского кабинета, музыкального и спортивного залов, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени использования) (20);</li> <li>- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных групповых помещений, туалетов, мест личной гигиены, температурный и световой режим (в зависимости от их состояния и степени использования) (10);</li> <li>- обеспечение выполнения требований безопасности образовательного процесса: требований Роспотребнадзора, Госпожнадзора и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (20);</li> <li>- эстетические условия, оформление помещений учреждения, кабинетов, наличие ограждения, озеленение и состояние прилегающей территории (20)</li> </ul>
3.	Работа с кадрами (10%) (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (имеющих первую, высшую квалификационные категории, звания, научные степени) (30);</li> <li>- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, профессиональных и творческих конкурсах, конференциях) (20);</li> <li>- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов (25);</li> <li>- работа по повышению квалификации педагогических кадров (25)</li> </ul>
4.	Социальная деятельность (10%) (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие коллектива, детей, родителей в социально значимых проектах, грантовых конкурсах различного уровня, общественная деятельность (15);</li> <li>- расширение общественного участия (родителей, работа попечительских, управляющих советов) в деятельности дошкольного учреждения (40);</li> <li>- работа с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации, (20);</li> <li>- высокий уровень организации культурно-массовых и спортивных мероприятий (10);</li> <li>- выполнение плана функционирования одного дето-места</li> </ul>

		(15)
5.	Управленческая деятельность (20%) (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), исполнение в срок, выполнение нормативно-правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией, своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств, отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору), соблюдение норм трудового законодательства и развитие социального партнерства с представительным органом работников) (40);</li> <li>- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения (20);</li> <li>- объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантовых и спонсорских средств, организация предоставления дополнительных платных услуг (25);</li> <li>- организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) (15)</li> </ul>
6.	Сохранение здоровья воспитанников в учреждении (10%) (оценивается 1 раз в месяц)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применение здоровьесберегающих технологий (25);</li> <li>- низкий процент заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом, отсутствие инфекционных вспышек (20);</li> <li>- отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников во время воспитательно-образовательного процесса (20);</li> <li>- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников, работа с родителями по сохранению здоровья детей (20);</li> <li>- организация обучения детей с особенностями развития, коррекционная работа с детьми (15)</li> </ul>

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей применяются в соответствующей части.



**ПРИЛОЖЕНИЕ №5**  
к коллективному договору между  
администрацией и трудовым коллективом  
МАДОУ ясли-сад «Подснежник»  
на период с 13.02.2022 г. по 12.02.2025 г.

<b>СОГЛАСОВАНО:</b>		<b>УТВЕРЖДЕНО:</b>
Председатель первичной Профсоюзной организации МАДОУ ясли-сад «Подснежник»		Заведующий МАДОУ ясли-сад «Подснежник»
 Н.Н. Панков		 Д.Е. Зыкова
13 февраля 2022 г.		13 февраля 2022 г.

**Список профессий (должностей) МАДОУ ясли-сад «Подснежник» с  
тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право  
на дополнительный отпуск и компенсационные выплаты**

Список профессий	Дополнительный отпуск	Повышение минимального оклада, %
Повар	7 дней	8%
Помощник воспитателя	-	8%
Младший воспитатель	-	8%
Кухонный рабочий	7 дней	8%
Машинист по стирке и ремонту белья	-	8%
Грузчик	-	4%
Заведующий хозяйством	-	4%

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 6**  
 к коллективному договору между  
 администрацией и трудовым коллективом  
 МАДОУ ясли-сад «Подснежник»  
 на период с 13.02.2022 г. по 12.02.2025 г.

<b>СОГЛАСОВАНО:</b>	<b>УТВЕРЖДЕНО:</b>
Председатель первичной Профсоюзной организации МАДОУ ясли-сад «Подснежник»	Заведующий МАДОУ ясли-сад «Подснежник»
 С.И. Паксюткина	 Л.Е. Зыкова
13 февраля 2022 г.	13 февраля 2022 г.

**Перечень профессий (должностей) МАДОУ ясли-сад «Подснежник» с  
 ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный  
 оплачиваемый отпуск**

Наименование профессии (должности)	Количество дней
Заведующий	12

Комитет по вопросам и  
инвестиционной политике  
жульничанского образования  
"город Северобайкальск"

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

№ 247 "А" от 04.04.2016

Подпись *[Handwritten Signature]*

Ф.И.О. *[Handwritten Name]*

Зарегистрировано, прочитано и скреплено  
печатно на 46 листов

Заведующий МАДОУ  
Ясли-сад «Подснежник»  
*[Handwritten Signature]*  
Якува.

