Принято на общем собрании коллектива протокол от «25»сентября 2026г. № 03

Утверждено: Заведующий МКДОУ Баганского дс «Колокольчик» Н.А.Моисеева приказ от «25» сентября 2026г. № 41-а-од

Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации Иманова А.Ф. протокол от «25» сентября2026г. №7

Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Баганского детского сада №1 «Колокольчик»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Баганского детского сада №1 «Колокольчик» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Баганского детского сада №1 «Колокольчик»(далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";

Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на *2026-2028* годы (далее - ООС) (далее - ООС);

Принято на общем собрании коллектива протокол от «25»сентября 2026г. № 03	*Утверждено: Заведующий МКДОУ Баганского д\с «Колокольчик» _____Н.А.Моисеева приказ от «25» сентября 2026г.*	*Мотивированное мнение: Председатель профсоюзной первичной организации _____Иманова А.Ф. протокол от «25» сентября2026г.*

Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Баганского детского сада №1 «Колокольчик»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Баганского детского сада №1 «Колокольчик» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Баганского детского сада №1 «Колокольчик»(далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";

Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на *2026-2028* годы (далее - ООС) (далее - ООС);

Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Баганского района Новосибирской области, на 2026-2028 гг.;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- ✓ должностной оклад, оклад, ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;
- ✓ районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором, установленной работнику трудовым договором, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.

1.6. При формировании месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ (*пункт 3.14 Тарифного соглашения*).

1.7. На 1 сентября приказом руководителя с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год с детализацией гарантированной части оплаты труда (должностной оклад, оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат,

обязательных к ежемесячному начислению в точном соответствии с настоящим Положением с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

В тарификационный список включается замещение должностей педагогических работников, осуществляемое учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором, а также обеспечивается:

- порядок учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы, а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- сохранение заработной платы, установленной при тарификации в период отмены (приостановки) деятельности учреждения по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками*(пункт 1.6 Тарифного соглашения и 6.2.10 ООС).*

1.8. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 14 числа текущего месяца и 29 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке ПАО Сбербанк, Банк Левобережный.

1.9. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы 28 числа за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.10. Руководитель осуществляет полный контроль исчисления заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет бухгалтер центра.

1.11. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- ✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования;
- ✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ дошкольного образования определяется с учетом:

- ✓ размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- ✓ количества воспитанников в учреждении;
- ✓ поправочных коэффициентов, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* **–**фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТ*г суб*+ **ФОТс***т суб,* где

ФОТ*ст суб* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ *г суб* –фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (должностной оклад, оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей работников учреждения*),* в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания из числа:

- педагогических работников (воспитатель, учитель-логопед,, педагог-психолог, музыкальный руководитель, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре);
- административно- управленческого персонала (заведующий, заместитель заведующего);
- учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя) и иного персонала

Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит и из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*г м*+ **ФОТс***т м,* где

ФОТ*ст м* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников;

ФОТ *г м*–фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (должностной оклад, оклад, ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей работников учреждения), в пределах которой руководителем учреждения производится формирование и утверждение штатного расписания из числа:

- другого персонала (заведующий хозяйством);
- иного персонала (повар детского питания, делопроизводитель, заведующий хозяйством, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, калькулятор, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кладовщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, грузчик, уборщик территории)

IV. Определение размеров должностных окладов, окладов, ставок заработной платы.

4.1. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы устанавливаются по соответствующим должностям и профессиям в штатном расписании учреждения по должностям:

- административно - управленческого персонала,
- педагогических работников,
- специалистов других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательного персонала (Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Баганского района Новосибирской области, на 2026-2028 гг. *(Тарифное соглашение к ООСпо учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2026-2027гг*).

✓ по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих

(Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Баганского района Новосибирской области, на 2026-2028 гг. (*приказ министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»)*.

В зависимости от их должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливаются продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ № 269):

✓ Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- *педагогам-психологам;*

- Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- *учителям-дефектологам;*

-*учителям-логопедам.*

✓ Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- *музыкальным руководителям;*

✓ Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья независимо от количества таких детей в группе.

✓ Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;

- Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям (*за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены 25,30 часов в неделю*).

✓ Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- *педагогам дополнительного образования.*

4.2. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

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

4.4. При изменении размера должностного оклада, оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

V. Регулирование порядка исчисления заработной платы педагогических работников в зависимости от их должности и (или) специальности

5.1. При продолжительности рабочего времени, составляющей 36, часов в неделю, для педагогических работников, указанных в пункте 4.2 Положения, заработная плата исчисляется на основе должностных окладов.

5.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени (при условии предоставления работником данных работодателю), право на его изменение возникает в следующие сроки:

✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.3. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196,

при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы*:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший)педагог дополнительного образования
2	Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
3	Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
4	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
5	Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
6	Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый

VI. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

6.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях;
- ✓ выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника.

6.1.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда*:

Класс условий труда (вредный) 3.1. *4* %,
Класс условий труда (вредный) 3.2. *6* %,
Класс условий труда (вредный) 3.3. *8* %,
Класс условий труда (вредный) 3.4. *10* %,
Класс условий труда (опасный) 4 *12* %,

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.1.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанная за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

6.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере*(по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе

работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

6.1.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в том же учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с настоящим Положением по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, а также выплат стимулирующего характера за первую (высшую) квалификационную категорию.

Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы является:

- превышение наполняемости групп, исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих группах.

**При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.*

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

6.2. Доплата за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты*	
			% от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы (*за исключением педагогических работников 4 квалификационного уровня - графа 5)*	в абсолютном значении *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня*[1]
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	Педагогические работники	15 7,5	
		другие работники**	10	
2	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	20*	3 288,6*

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

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм Санитарных правил СП 2.4.3648-20" Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» (*в зависимости от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении, т.е. за одного воспитанника размер доплаты составляет 5% (постоянному воспитателю 5%, подменному воспитателю 2,5%),* и в абсолютном значении *педагогическим работникам 4 квалификационного уровня*[1] *в размере 822,15 руб.).*

**К другим работникам относятся иные работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных группах (помощник воспитателя)

6.3. За дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника относятся за :

✓ участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности;

✓ руководство методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» - доплата устанавливается в размере 1500,00 руб;

✓ руководство методическим объединением (кафедрой), предметной, цикловой, методической комиссией педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» - доплата устанавливается в размере 1500,00 руб для 4 КУ по занимаемой должности;

✓ выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 15%, и 2422руб 05 коп. для 4 КУ в соответствии со статьей 351.8 ТК РФ. Размеры и условия осуществления указанной доплаты устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

✓ выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» - доплата устанавливается в размере 15%, 2422руб. 05 коп. для 4 КУ по занимаемой должности;.

6.4.Конкретные виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

6.5.Все выплаты компенсационного характера не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

6.6.Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

VII. Оплата труда работникам на условиях совместительства

7.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

7.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условии внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

7.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными

нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VIII. Порядок установления стимулирующих выплат

8.1. Работникам учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ за ученую степень, ученое звание;
- ✓ за почетное звание и другие знаки отличия;
- ✓ за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ✓ за работу в сельской местности;
- ✓ молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ за выполнение важных и особо важных заданий;
- ✓ вознаграждение по итогам работы.

8.2. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

8.3. Стимулирующие надбавки за ученую степень, за ученое звание устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности в размере:

за ученое звание доцента, профессора 10 %, 1644,3 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню ;

✓ за ученую степень кандидата наук - 16%, 2630,88 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

✓ за ученую степень доктор наук - 20%, 3288,6 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню .

8.4. Стимулирующая надбавка за почетные звания, и другие знаки отличия устанавливается работникам, имеющим:

- Государственные награды и знаки за боевые отличия:

медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу», и другие - в размере 25 %, 4110,75 руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации в размере 20%, 3288,6 руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

Благодарности Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации - в размере 15 %, 2466,45руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

8.5. Размер стимулирующей надбавки за почетные звания, нагрудные знаки (значки) и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается работникам, имеющим:

- «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития и другие, устанавливаются в размере 25 %, 4110,75руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню *;*

-«Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие, устанавливаются в размере 25 %, 4110,75руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню *;*

- «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник здравоохранения», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере 20%, 3288,6руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню*;*

- Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере 25%, 4110,75руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

- Почетные грамоты Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств устанавливаются в размере 15%, 2466,45руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню *);*

- ведомственные знаки Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» устанавливаются в размере 15%, 2466,45руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню;

-Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере 10%, 1644,3руб педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню.

Указанные надбавки (при наличии у работника нескольких знаков отличия надбавка устанавливается только по основной педагогической должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника).

8.6. Надбавка за квалификационную категорию* устанавливается педагогическим работникам:

✓ ежемесячная надбавка за наличие первой или высшей квалификационной категории:

- ежемесячная надбавка *за I квалификационную категорию* в размере *10*% от должностного оклада, 1315,44 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню,

- за высшую квалификационную категорию в размере 20 % *от должностного оклада,* 2630,88 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной работы.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

✓ единовременная (однократная) выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию, выплачиваемая однократно при прохождении аттестации на первую категорию в размере _ 1500,00 руб, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню 1500,00 руб *4 КУ* ,за высшую категорию в размере _ 3000,00 руб, педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню 3000,00 руб *4 КУ*. Выплата производится по основному месту работы и основной занимаемой должности, а также совместителям из числа работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления в сфере образования, учебно-методических кабинетов, центров), осуществляющим педагогическую работу в одном образовательном учреждении;

✓ стимулирование руководителей, заместителей руководителей структурных подразделений за первую и высшую квалификационную категорию устанавливается в виде надбавки за первую квалификационную категорию в размере 10% от должностного оклада, за высшую квалификационную категорию - в размере 20% от должностного оклада. Порядок присвоения квалификационной категории руководителям

структурных подразделений определяется Положением по установлению квалификационной категории руководителям.

8.7. За работу в сельской местности по должностям, предусмотренным квалификационными справочниками - руководителей и специалистов учреждений образования, работающим в сельской местности, оплата производится в размере 25% от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы и 4110,75_руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню за фактически отработанное время (выполненный объем работы, учебной нагрузки), исходя из нормы учебной нагрузки, объема педагогической работы.

Ежемесячная надбавка за работу в сельской местности является обязательной выплатой постоянного характера.

8.8. Стимулирование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается в размере 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы и 4 110,75 руб. педагогическим работникам, отнесенным к 4 квалификационному уровню в течении 3-х лет и является обязательной выплатой постоянного характера, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной нагрузки пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении условий в соответствии пунктом VII коллективного договора п.п 7.3, а также единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области (*в соответствии с пунктом 6.2.9 Соглашения*);

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

8.9. Вознаграждение по итогам работы включает в себя стимулирование работников за качественные показатели эффективности деятельности, премии по итогам календарного периода и за выполнение важных и особо важных заданий. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности:

✓ Надбавка качественные показатели эффективности учреждений **устанавливается по каждой должности и профессии** за определенный период работы за месяц по утвержденным критериям:

- педагогическому персоналу – ***приложение № 1,2***;
- административно-управленческому персоналу, заместетелю заведующего - ***приложение №3***;
- учебно-вспомогательному персоналу - ***приложение №4***;
- другой категории персонала – приложение №5
- иным работникам – ***приложение №6.***

Для установления стимулирующих выплат работникам создается специальная Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее -

Комиссия). Комиссия действует в соответствии с условиями раздела X. Настоящего Положения.

Подведение итогов оценки за качественные показатели деятельности работников учреждения осуществляется в баллах. При определении размера стимулирующих выплат по показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в баллах учитывается фактический объем педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки.

При этом, выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за квалификационную категорию и молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность), установленные работнику должны обеспечить в соответствии с условиями пункта 1.9 Тарифного соглашения оплату труда в размере не ниже МРОТ за норму учебной нагрузки (педагогической работы), установленные за ставку заработной платы.

Работниками учреждения на основе самоанализа результатов за качественные показатели эффективности деятельности прошедшего периода по утвержденным критериям по своей должности в комиссию представляется информация в соответствии с утвержденной формой за своей подписью в срок до 23* числа текущего периода.

Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты каждому работнику дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов (%).

Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов (по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) (по каждой категории персонала. Комиссия полученную стоимость(и) балла(ов) отражает в протоколе.

Комиссия оформляет решение в виде протокола с подведением итогов стимулирования по каждому работникам (с указанием должности), стоимости балла(ов) и приложением к нему листов самооценки работников.

На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ с указанием итоговой суммы в баллах, а также суммы стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения (при бальной системе).

Кроме показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, утвержденных в приложениях №1,2,3,4,5,6 Положения работникам могут быть установлены выплаты в процентном соотношении от ставки заработной платы (должностного оклада) или в абсолютном размере при соблюдении условий их осуществления

✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

✓ Премии по итогам календарного периода.

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия, размер которой определяется в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П.

✓ Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения за выполнение важного и особо важного задания в соответствии с порядком, условиями и размерами . Конкретный размер премии устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии.

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

ФОТ*ст суб.* = **ФОТ***ст пед* + **ФОТ**ст *увп*+ **ФОТ***ст ауп*+**ФОТ**ст *др* **, где:

ФОТ *ст суб.* –часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию образовательных программ дошкольного образования;

ФОТ*ст пед*- часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре);

ФОТ*ст увп* –часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя) ;

ФОТ*ст ауп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (заведующий, заместитель заведующего);

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

ФОТст *пед*=***ФОТ****обяз.* + ***ФОТ****кп*+***ФОТ****прем, где:*

ФОТ*ст пед* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ*обяз.* - часть фонда оплаты труда для надбавок, обязательных к ежемесячному начислению по установленному перечню;

ФОТкп - часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал, месяц) по установленным критериям за качественные показатели деятельности учреждения;

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

ФОТ*ст м* = **ФОТ***ст др* + **ФОТ***ст моп* + **ФОТ***ст ин*, где:

ФОТ*ст м* - часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ*ст моп* - часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (повар детского питания, делопроизводитель, заведующий хозяйством, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, калькулятор, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кладовщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, грузчик, уборщик территории)

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

- ✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;
- ✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- ✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;
- ✓ обоснованных жалоб, конфликтов;
- ✓ применения дисциплинарного взыскания.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

IX. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей

9.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Баганского района и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, расположенным на территории Баганского района Новосибирской области, на 2026-2028гг..

9.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

9.3. Размеры должностных окладов руководителя устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	**Руководитель (директор) Учреждения**	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

9.4. Размеры должностных окладов заместителей заведующего устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.5. Руководителям, заместителям руководителей в зависимости от занимаемой должности устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом VI. настоящего Положения.

9.6. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности (решение о работе по замещению и внутреннему совместительству принимается руководителями учреждений, в отношении руководителя - Главой администрации *).*

9.7. Стимулирующие выплаты заместителям заведующего определяются по утвержденным критериям в соответствии с приложением №3.

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

9.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера и

	платы работников, раз	среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

X. Требования к организации работы Комиссии

10.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями по качественным показателям деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера .

10.2. В Комиссию входят только работники учреждения в количестве 5 человек . Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, заместителя директора по АХЧ (завхоз), председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности

10.3. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц.

10.4. Комиссия на заседании:

- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

- ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;

- рассматривает листы оценки деятельности работников[2] за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;

- осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе;

- рассматривает с целью внесения предложений руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения;

- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии.

10.5. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

- наименование образовательного учреждения;

- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;

- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;

- вопрос повестки дня;

- краткая или полная запись выступления участника заседания;

- результаты голосования по каждому работнику с указанием количества баллов;

- стоимость балла и (или) процентов;

- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

Бухгалтер бухгалтерского центра содействует в работе Комиссии:

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

содействует при подсчете количества баллов и стоимости баллов и (или) процентов.

10.6. На основании протокола заведующий учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам.

10.7. Информирование работников за полученные качественные показатели деятельности производится путем ознакомления с приказом индивидуально.

10.8. В течение 3 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

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

XI. Заключительное положение

11.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

11.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом

руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приложение №1

Наименование должности	**Основание для премирования и стимулирования**	**Количество баллов**	**Балл и пояснения** (название проведенных мероприятий , участие и т.д.)
Музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, руководитель физического воспитания	1.Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и учреждения в соответствии с ФГОС ДО.	5-10	
	2.Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников, используемые в практике	5-10	
	3.Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер- классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)	5-10	
	4.Разработка и реализация совместных с педагогами творческих, социальных проектов, авторских программ	3	
	5.Результативность участия обучающихся (студентов) в олимпиадах, конкурсах, турнирах конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарём событий	5-10	
	6.Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства - на уровне учреждения; муниципальный уровень; областной, региональный уровень; всероссийский уровень.	5-10	
	7..Авторские публикации в педагогических и других изданиях, интернет- сайтах, сайте учреждения: - до 3-х публикаций;	3-10	
	- свыше 3-х публикаций.	15	
	8.. Результативность диагностической, коррекционно-развивающей, консультационной, просветительской работы, в том числе с детьми, имеющими инвалидность и (или) ограниченные возможности здоровья	20	
	9.Включенность музыкального руководителя, логопеда, дефектолога, педагога-психолога, руководителя физического воспитания в инновационную	5-10	

	работу, разработка методических материалов		
	10.Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (здоровьесберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	5-10	
	11.Эффективное внедрение и использование дистанционных технологий при проведении консультирования, коррекционно-развивающих занятий, оказания услуг ПМПК детям и родителям	5-10	
	12.Надбавка за продолжительность прерывной работы:		
	от 3до5	3	
	от 5до10	6	
	от 10до15	9	
	от 15 и выше	12	
	13.Единовременная (однократная) выплата при прохождении аттестации на квалификационную категорию		
	первую	10	
	высшую	20	
	14. Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	5-10	
	15.Участие в общественной и профсоюзной жизни ДОУ	10	
ФИО работника: Подпись работника: Дата заполнения:			

Приложение №2

Наименование должности	**Основание для премирования и стимулирования**	**Количество баллов**	**Балл и пояснения** (название проведенных мероприятий , участие и т.д.)
Воспитатель	1.Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и учреждении в соответствии с ФГОС ДО.	5-10	
	2.Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников, используемые в практике	5-10	
	3.Результаты трансляции профессионального опыта (открытые занятия, мастер- классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)	5-10	
	4.Разработка и реализация совместных с педагогами творческих, социальных проектов, авторских программ	3	
	5.Авторские публикации в педагогических и других изданиях, интернет- сайтах, сайте учреждения: - до 3-х публикаций;	3-10	
	- свыше 3-х публикаций.	15	
	6. Результативность участия дошкольников в конкурсах, турнирах конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарём событий	5-10	
	7.Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства - на уровне учреждения; муниципальный уровень; областной, региональный уровень; всероссийский уровень.	5-10	
	8.Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (здоровьесберегающие технологии, тематические часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, и	5-10	

	т.п.)		
	9.Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	5-10	
	10.Включенность педагога в инновационную работу, разработка Методических материалов	5-10	
	11.Эффективное внедрение и использование дистанционных технологий при проведении консультирования, коррекционно-развивающих занятий, оказания услуг ПМПК детям и родителям		
	12.Участие в общественной и профсоюзной жизни ДОУ	10	
	13.Надбавка за продолжительность непрерывной работы:		
	от 3до5	3	
	от 5до10	6	
	от 10до15	9	
	от 15 и выше	12	
	14.Единовременная (однократная) выплата при прохождении аттестации на квалификационную категорию		
	первую	10	
	высшую	20	
	15.Результативность диагностической, коррекционно-развивающей, консультационной, просветительской работы, в том числе с детьми, имеющими инвалидность и (или) ограниченные возможности здоровья	10-20	

ФИО работника:
Подпись работника:
Дата заполнения:

Приложение №3

Наименованиедолжности	**Основание для премирования и стимулирования**	**Количество баллов**	**Балл и пояснения** (название проведенных мероприятий , участие и т.д.)
Заместитель заведующего	1.Выполнение особо важных работ на сроках их проведения: государственная информационная система в сфере закупок (ведение электронного магазина).	5-10	
	2.Повышение уровня профессиональной компетенции , используемые в практике	5-10	
	3.Результаты трансляции профессионального опыта (открытые занятия, мастер- классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)	5-10	
	4.Разработка и реализация совместных с педагогами творческих, социальных проектов, авторских программ	3	
	5.Переработка и подача публикации педагогов на сайт МКУ «Управления образованием Баганского района».	3-10	
	6. Ведение базы электронный детский сад	5-10	
	7.Личное участие в конкурсах профессионального мастерства - на уровне учреждения; муниципальный уровень; областной, региональный уровень; всероссийский уровень.	5-10	
	8.Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса.	5-10	
	9.Снижение частоты обоснованных	5-10	

	обращений , родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций		
	10.Включенность в инновационную работу, разработка Методических материалов	5-10	
	11.Эффективное внедрение и использование дистанционных технологий при проведении консультирования, коррекционно-развивающих занятий, оказания услуг ПМПК детям и родителям		
	12.Участие в общественной и профсоюзной жизни ДОУ	10	
	13.Надбавка за продолжительность непрерывной работы:		
	от 3до5	3	
	от 5до10	6	
	от 10до15	9	
	от 15 и выше	12	
	14.Единовременная (однократная) выплата при прохождении аттестации на квалификационную категорию		
	первую	10	
	высшую	20	
	15.Результативность диагностической, коррекционно-развивающей, консультационной, просветительской работы, в том числе с детьми, имеющими инвалидность и (или) ограниченные возможности здоровья	10-20	

ФИО работника:
Подпись работника:
Дата заполнения:

Приложение №4

	Основание для премирования и стимулирования	**Количество баллов**	**Балл и пояснения** (название проведенных мероприятий , участие и т.д.)
Помощник воспитателя	1. Активное участие в мероприятиях группы или учреждения.	5 – 10	
	2. Участие в общественной и профсоюзной жизни ДОУ	10	
	3. Выполнение работ по благоустройству учреждения, территории	1-5	

Приложение №5

	Основание для премирования и стимулирования	**Количество баллов**	**Балл и пояснения** (название проведенных мероприятий , участие и т.д.)
Повар детского питания Завхоз, калькулятор, делопроизводитель	1. Активное участие в мероприятиях группы или учреждения.	5 – 10	
	2. Участие в общественной и профсоюзной жизни ДОУ	10	
	3.Выполнение работ по благоустройству учреждения, территории	1-5	

Приложение №6

	Основаниедляпремированияистимулирования	**Количествоб аллов**	**Балл и пояснения** (название проведенных мероприятий , участие и т.д.)
Рабочий, уборщик территории, уборщик помещений, машинист по стирке	1. Активное участие в мероприятиях группы или учреждения.	5 – 10	
	2. Участие в общественной и профсоюзной жизни ДОУ	10	
	3.Выполнение работ по благоустройству учреждения, территории	1-5	

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 31 (тридцать один) листов
Должность Заведующий МКДОУ Баганского детского сада №1 «Колокольчик»
Подпись /Моисеева Н.А./

