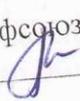


Приложение № 1  
к коллективному договору на 2023-2026 годы

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Костромы  
«Центр развития ребенка - Детский сад № 38»

Согласовано

председатель профсоюзной  
организации  К.Ю. Рябкова

«24» мая 2023г.

Утверждено



Заведующий

 Т.Л. Александрова

2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения города Костромы  
«Центр развития ребенка – Детский сад №38»

Принято на общем собрании  
коллектива протокол № / от  
«24» мая 2023 г.

## 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников учреждения, подведомственного Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Костромы, Правилами установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности "образование", подведомственных Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы от 27 октября 2008 года N 2060 с последующими изменениями и дополнениями.

Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер **базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы**, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

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 или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) **базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы** по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня выплат компенсационного характера;
- е) перечня выплат стимулирующего характера;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры **базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы** по профессиональным квалификационным группам (далее - оклады) работников учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению).

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным

квалификационным группам и квалификационным уровням или в абсолютном размере.

2.5. Работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, согласно Перечню стимулирующих выплат (приложение 3 к настоящему Положению).

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов (процентов) к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

2.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

2.8. Расчет месячной заработной платы работника муниципального образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum KB + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата

ДО - оклад

$\sum KB$  - сумма компенсационных выплат

$\sum СВ$  - сумма стимулирующих выплат

2.9. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем суммирования оклада, выплат с использованием повышающих коэффициентов (Ккв, Кз), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящим Правилам) и компенсационных выплат в соответствии с пунктом 1 Перечня выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению), умноженных на фактическую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю

2.10. Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, установленные пунктом 2 Перечня выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению).

2.11. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года.

2.12. Руководитель образовательного учреждения ежегодно составляет и утверждает на педагогических работников тарификационные списки согласно приложению 4 к Правилам № 2060.

### **3. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения**

3.1. Заработная плата заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов руководителей образовательного учреждения.

Конкретный размер оклада заместителей руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам заместителей руководителей в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению) или в

абсолютном размере.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера (приложение 3 к настоящему Положению).

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в виде коэффициентов (процентов) к окладу заместителей руководителей или в абсолютном размере.

3.5. Правила установления размеров и условий оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений при заключении с ними трудовых договоров устанавливаются постановлением Администрации города Костромы.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

б) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

в) за часы работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера оклада педагогического работника, с учетом суммы повышающих коэффициентов (Ккв), (Кз), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящему Положению) и выплат компенсационного характера в соответствии с пунктом 1 Перечня выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению), за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

а) при преподавании в образовательном учреждении применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - до 0,20,

для доцента, кандидата наук - до 0,15.

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,10;

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

4.3. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Костромы, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Настоящее положение вступает в силу с момента подписания сторонами.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения города Костромы  
«Центр развития ребенка – Детский сад № 38»

**Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, устанавливаемые на основе отнесения профессий и должностей работников к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы, в рублях
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 805
2 квалификационный уровень	4 862
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 918
2 квалификационный уровень	4 974
3 квалификационный уровень	5 029
4 квалификационный уровень	5 625
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	5 029
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	5 311
2 квалификационный уровень	5 319
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	9 780
2 квалификационный уровень	10 540
3 квалификационный уровень	11 300
4 квалификационный уровень	11 340
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	7 065

2 квалификационный уровень	7 461
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 918
2 квалификационный уровень	4 974
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6 548
2 квалификационный уровень	7 264
3 квалификационный уровень	7 487
4 квалификационный уровень	7 599
5 квалификационный уровень	7 710
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6 550
2 квалификационный уровень	7 265
3 квалификационный уровень	7 490
4 квалификационный уровень	7 600
5 квалификационный уровень	7 715
Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»)	
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7 264
2 квалификационный уровень	7 270
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	5 231
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
	7 487
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
	6 968
Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»)	

культуры и спорта»)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	
1 квалификационный уровень	5 007
2 квалификационный уровень	5 231
Профессиональные квалификационные группы должностей работников внутреннего водного транспорта (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта»)	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	4 918
2 квалификационный уровень	4 930
3 квалификационный уровень	4 940
4 квалификационный уровень	4 950
5 квалификационный уровень	5 000
6 квалификационный уровень	5 625
7 квалификационный уровень	7 065
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы	
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н «Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"»	
Ассистент по оказанию технической помощи	4 918
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда"»	
Специалист по охране труда	5 029
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"»	
Специалист по закупкам	6 548
Консультант по закупкам	7 264
Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 626н «Об утверждении профессионального стандарта "Эксперт в сфере закупок"»	
Эксперт по закупкам	6 929

### Перечень выплат компенсационного характера

1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в виде коэффициентов повышения:

педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных муниципальных образовательных учреждениях:

педагогическим работникам, реализующим основную образовательную программу дошкольного образования в группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалифицированной коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии одной и более категорий детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

воспитателям и старшему воспитателю, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, - до 0,10;

педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Костромы, имеющих статус "Центр развития ребенка - детский сад 1 категории", - до 0,3;

б) иным категориям работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, размер выплат устанавливается на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Конкретный размер выплат по результатам специальной оценки условий труда определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и не может быть меньше 4 процентов.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в следующих размерах:

а) за каждый час работы в ночное время - 0,35;

б) за работу в выходной или праздничный день - в двойном размере;

в) за сверхурочную работу - за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (за исключением случая, указанного в подпункте «д» настоящего пункта), - по соглашению сторон трудового договора с учетом объема или содержания выполненной дополнительной работы;

д) за исполнение обязанностей после временно отсутствующего руководителя муниципального образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - не более 30 процентов должностного оклада работника с начислением соответствующих надбавок и иных выплат, установленных по основной должности;

е) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника по соглашению сторон:

Наименование видов работы	Размер выплаты
За работу в рамках социального партнерства в части разработки коллективного договора, нормативной документации, локальных актов, связанных с трудовой деятельностью работника	1500 рублей
За работу по охране прав детства, с неблагополучными семьями,	1000 рублей

обследование жилищных условий семей, ведение социальных паспортов (уполномоченный по защите прав участников образовательных отношений)	
За работу на официальном сайте учреждения в сети Интернет, своевременное размещение и пополнение информационными материалами	2500 рублей
За работу по организации платных образовательных услуг и кружковой деятельности (за счет средств от приносящей доход деятельности)	1000 рублей
За работу на официальном аккаунте учреждения в социальных сетях	1000 рублей
Создание дидактической системы	500 рублей
Заведование групповыми помещениями	500 рублей
Заведование прогулочными участками	500 рублей
Заведование кабинетом	500 рублей
Ведение индивидуальных диагностических карт воспитанников	500 рублей
Персональное сопровождение в образовательном пространстве воспитанника дошкольной организации с ограниченными возможностями здоровья в группах за исключением групп компенсирующей направленности (если такие есть), персональное сопровождение ребенка – инвалида	1000 рублей  1000 рублей

Конкретный размер компенсационных выплат за дополнительные виды труда, не входящие в круг основных обязанностей, определяются Рабочей группой персонально каждому работнику, ежегодно на 1 сентября (или на момент начала работ) по 31 августа следующего года, и устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным органом детского сада в пределах фонда оплаты труда.

Снятие выплаты за дополнительную работу осуществляется по следующим причинам:

- окончание выполнения работ, за которые были определены доплаты.
  - отказ работника от выполнения работы, за которую определена доплата.
3. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения города Костромы  
«Центр развития ребенка – Детский сад № 38»

### Перечень выплат стимулирующего характера

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных в учреждении.

#### Педагогические работники

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
1.1. Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Условия получения выплаты	баллы	
	<i>Участие педагогических работников в разработке и реализации ООП детского сада</i>	Разработка и внедрение авторской образовательной программы (результаты оперативного, тематического, фронтального контроля)	4	
		Разработка и корректировка ООП (входит в состав рабочей группы, предоставление наработок)	2	
	<i>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</i>	Реализация оздоровительных и профилактических мероприятий с использованием нетрадиционных методик (качественные результаты оперативного контроля со стороны заведующего, ст.медсестры, ст.воспитателя); соблюдение санитарно-гигиенического и санитарно-эпидемиологического режима (результаты контроля); осуществление коррекции профилактики нарушений осанки, зрения, плоскостопия, ЗКР (результаты контроля, планирование образовательной деятельности, картотеки)	2	
		<i>Участие в модернизации образовательного процесса</i>	Создание музеев, коллекций (наличие и функционирование)	2
			Оформление холлов, фойе, музыкального зала к тематическим мероприятиям	1
			Использование музейной педагогики (посещение музеев, связь с социумом)	1
		Предоставление и размещение качественных материалов на сайте ДОУ (регулярное обновление и пополнение электронного кабинета педагогов и страниц групп)	2	
		<i>Организация мероприятий обеспечивающих взаимодействие педагогов и родителей</i> организация различных форм взаимодействия (родительские собрания, семейные клубы, педагогические гостиные и т.д.), результаты оперативного контроля	1	
<b>1.2. Выплата за качество выполняемой работы</b>	<b>Показатели оценки эффективности</b> <i>Уровень профессионального мастерства</i>	<b>Условия получения выплаты</b>		
		Обобщение и распространение опыта работы: - на уровне образовательного учреждения - на муниципальном уровне - на региональном уровне (трансляция опыта работы) - дистанционно	1 2 3 1	
		Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства: - на муниципальном уровне - на региональном уровне (грамоты, дипломы) - дистанционно	2 3 1	
		Работа по подготовке воспитанников для участия в конкурсах, мероприятиях муниципального и регионального уровнях и т.д. (грамоты, дипломы)	2	
<b>Итого:</b>			<b>30</b>	

Для расчета конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы для педагогических работников используется система «баллов». Схема расчета:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогическим работником;
- б) вычисление стоимости одного балла (Фонд Стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество работы делится на общую сумму баллов всех педагогических работников);
- в) определение размера стимулирующей выплаты осуществляется путем умножения стоимости одного балла на число баллов, полученных педагогом.

Педагогическим работникам, которые приняты на работу и не имеют опыта работы в данном учреждении, а также работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком, устанавливается выплата за интенсивность работы в сумме 2 000 рублей в течение первого года работы.

## **2. Выплаты за стаж педагогической работы, выслугу лет.**

Выплаты за стаж педагогической работы устанавливаются педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях.

- а) при стаже педагогической работы от трех до пяти лет – 250 рублей;
- б) при стаже педагогической работы от пяти до десяти лет – 500 рублей;
- в) при стаже педагогической работы свыше десяти лет – 1000 рублей.

Выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

## **3. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:**

1) коэффициент за квалификационную категорию (Ккв) - устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации. При установлении коэффициента следует руководствоваться следующими его размерами:

Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
вторая квалификационная категория	0,06
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

А) Условия оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сохраняются на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации на срок не более чем один год с момента выхода на работу в случае, если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек во время:

- 1) длительной нетрудоспособности (свыше четырех месяцев);
- 2) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) прохождение военной службы по призыву;
- 5) длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

4. Коэффициент за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания (Кз) – устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания. При установлении коэффициента следует руководствоваться следующими его размерами:

Наличие ведомственных наград, звания, ученой степени	Коэффициент
ведомственная награда федерального значения, почетное звание	0,06
государственная награда, ученая степень кандидат наук	0,07
ученая степень доктора наук	0,11

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплаты за наличие ведомственной награды федерального значения, государственной награды, ученую степень доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда, качество работы определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом: для педагогических работников и для остальных работников – 1 раз в год (на 01 сентября) по итогам работы за предыдущий учебный год.

### **Административный, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Заместитель заведующего**

<b>1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>до 2000 руб. включительно</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• За сложность и напряженность работы (ведение документации)</li> </ul>	до 2000 руб.
<b>2. Выплаты за качество выполняемых работ</b>	<b>до 7500 руб. включительно</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество работы обслуживающего персонала</li> </ul>	до 500 руб. включительно
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Своевременное реагирование на запросы работников, отсутствие жалоб</li> </ul>	до 500 руб. включительно
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Своевременное и правильное ведение учета материальных ценностей, имущества учреждения</li> </ul>	до 2000 руб. включительно
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Своевременное обеспечение инвентарем и спецодеждой</li> </ul>	до 1000 руб. включительно
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение безопасных условий труда</li> </ul>	до 1000 руб. включительно
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отсутствие замечаний при проведении проверок надзорными органами и контроля администрации учреждения</li> </ul>	до 500 руб. включительно
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество санитарного и технического состояния помещений и территории</li> </ul>	до 2000 руб. включительно
<b>3. Выплаты за стаж работы в Учреждении</b>	
от 5 лет — до 10 лет	<b>200 руб.</b>
свыше 10 лет	<b>500 руб.</b>

### **Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал**

<b>1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда</b>	<b>до 7500 руб. включительно</b>
1.1. За сложность и напряженность работы (ведение документации, особенности контингента воспитанников, тяжелый физический труд)	до 5000 руб. включительно
1.2. За высокую интенсивность труда	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в образовательном процессе (исполнение ролей,</li> </ul>	до 2500 руб.

<p>помощь воспитателю, участие в мероприятиях, сопровождение воспитанников во время выходов на экскурсии и т.д.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>увеличение контингента воспитанников</li> </ul>	включительно
<b>2. Выплаты за качество выполняемых работ</b>	<b>до 7000 руб. включительно</b>
<i>2.1. За профессионализм и качество выполняемой работы</i>	<i>до 5000 руб. включительно</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие замечаний при проведении проверок надзорными органами и контроля администрации учреждения</li> </ul>	до 1000 руб. включительно
<ul style="list-style-type: none"> <li>Качественное выполнение требований СанПин</li> </ul>	до 3000 руб. включительно
<ul style="list-style-type: none"> <li>Отсутствие нарушение трудовой дисциплины, соблюдение техники безопасности</li> </ul>	до 1000 руб. включительно
<i>2.2. За подготовку к проведению мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения</i>	<i>до 2000 руб. включительно</i>
<b>3. Выплаты за стаж работы в Учреждении</b>	
от 5 лет — до 10 лет	<b>200 руб.</b>
свыше 10 лет	<b>500 руб.</b>

3. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов.

Коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, наград, звания – устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие кандидатской, докторской степени, наград, звания:

<b>Наличие ведомственных наград, звания, ученой степени</b>	<b>Коэффициент</b>
ведомственная награда федерального значения, почетное спортивное звание	0,06
государственная награда, ученая степень кандидат наук	0,07
ученая степень доктора наук	0,11

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплаты за наличие ведомственной награды федерального значения, государственной награды, ученую степень доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда, качество работы определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом: для педагогических работников и для остальных работников – 1 раз в год (на 01 января) по итогам работы за предыдущий год.

Премияльные выплаты осуществляются в соответствии с Положением о премировании (Приложение 4).

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения города Костромы  
«Центр развития ребенка – Детский сад № 38»

**Положение о премировании работников**

Настоящее положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Костромы «Центр развития ребенка – Детский сад № 38», вводится в целях материального стимулирования работников образовательного учреждения с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации Уставных целей.

**1. Общие положения**

1.1. Премия – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение определенных высоких количественных и качественных результатов деятельности работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год, а так же единовременное премирование в связи с юбилеем и праздничными датами.

1.2. Премирование осуществляется за счёт фонда оплаты труда.

1.3. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от базового оклада или в денежном выражении. Премии максимальным размером не ограничиваются.

1.4. Премия начисляется за фактически отработанное время.

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

1.6. Лица, находящиеся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком могут быть премированы к профессиональным праздникам.

1.7. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание в период, за который устанавливается премия.

1.8. Премия устанавливается приказом заведующего на основании решения рабочей группы по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

1.9. Все случаи депремирования рассматриваются заведующим совместно с рабочей группой, председателем ППК в индивидуальном порядке в каждом случае.

1.10. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

**2. Перечень и условия выплат премиального характера**

2.1. Единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеем со дня рождения: 50, 55, 60, 65 и т.д. и праздничными датами: (День дошкольного работника, День защитника Отечества, 8 марта, Новый год, государственные праздники, юбилей детского сада).

2.2. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

<b>должность</b>	<b>Показатели премирования</b>
<b>Заместитель заведующего</b>	1. Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей 2. Образцовое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей. 3. Образцовое соблюдение санитарных правил устройства и содержания помещений и территории детского дошкольного учреждения. 4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (образцовое ведение документации, своевременная сдача отчетов и т.д.). 5. Образцовое обеспечение безаварийной, безотказной,

	<p>бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения.</p> <p>6. Работа без больничных листов.</p> <p>7. Активное участие в общественной жизни учреждения.</p> <p>8. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>9. Подготовка учреждения к новому учебному году.</p>
<b>Педагогические работники</b>	<p>1. Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей, инструкций по охране труда.</p> <p>2. Образцовое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей.</p> <p>3. Снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей; высокий процент посещаемости.</p> <p>4. Создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (обновление РППС, осуществление проектной деятельности, творческий подход, пошив костюмов и т.д.).</p> <p>5. Личный творческий вклад в оснащение образовательного процесса (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.)</p> <p>6. Образцовое сотрудничество с родителями (просветительская работа, отсутствие задолженности по родительской плате, отсутствие конфликтных ситуаций, активное оказание консультативной помощи родителям по работе с воспитанниками и т.д.).</p> <p>7. Высокий уровень исполнительской дисциплины (образцовое ведение документации, своевременная сдача отчетов и т.д.).</p> <p>8. Организация кружковой деятельности.</p> <p>9. Взаимозаменяемость.</p> <p>10. Эффективная деятельность в качестве наставника.</p> <p>11. Проявление творческой инициативы и активное участие в утренниках, праздниках, мероприятиях (исполнение ролей).</p> <p>12. Активное участие в общественной жизни учреждения.</p> <p>13. Работа без больничных листов.</p> <p>14. Участие в проведении ремонтных работ, в благоустройстве территории.</p> <p>15. Подготовка учреждения к новому учебному году.</p>
<b>Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал</b>	<p>1. Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей, инструкций по охране труда.</p> <p>2. Образцовое соблюдение санитарных правил устройства и содержания помещений и территории детского дошкольного учреждения.</p> <p>3. Активное участие в мероприятиях детского сада и группы.</p> <p>4. Работа без больничных листов.</p> <p>5. Участие в проведении ремонтных работ, в благоустройстве территории.</p> <p>6. Высокий уровень исполнительской дисциплины (образцовое ведение документации, своевременная сдача отчетов и т.д.).</p> <p>7. Активное участие в общественной жизни учреждения.</p> <p>8. Сохранность и бережное отношение к имуществу.</p> <p>9. Подготовка учреждения к новому учебному году.</p>