

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 9»
(МДОУ «Детский сад № 9»)

РАССМОТРЕНО
Общим собранием работников
(протокол от 09.01.2023 № 2)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МДОУ «Детский сад № 9»
от 09.01.2023 №1/ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) регламентирует вопросы оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9» (далее – учреждение).

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в постановлении администрации Волосовского муниципального района Ленинградской области от 27 июля 2020 года № 733 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области».

1.2. Помимо Положения, оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области (далее – Волосовский муниципальный район), соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение не регламентирует вопросы оплаты труда заведующего учреждения.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного размера региональным соглашением по Ленинградской области минимальной заработной платы.

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Волосовского муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним.

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются Положением об оплате труда работников ДОУ.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее -ПКГ,КУ)

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям)внутриодной ПКГ, одного КУ недопускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня,не допускается

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады(оклады,ставки заработной платы)устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Волосовского муниципального района Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

- по общеотраслевым профессиям рабочих –согласно приложению №1 к настоящему Положению;
- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих – согласно приложению №2 к настоящему Положению;

- по должностям работников образования согласно разделу 1 приложения №3 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов исполняющих данного учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее - выплаты по ставке заработной платы), определяется:

за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки) с учетом особенностей, установленных разделом 4 приложения №3 к настоящему Положению;

2.9. К должностным окладам ($ДО_i$) (окладам, ставкам заработной платы) работников применяются повышающий коэффициент специфики территории ($КТ_i$) и повышающий коэффициент уровня квалификации ($КК_i$), значения которых, определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам по повышающим коэффициентам ($ВК_i$) к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения (2.9.), определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2), \text{ где:}$$

$ДО_i$ – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника (расчетная величина * межуровневый к-т);

$КК_i$ – повышающий коэффициент уровня квалификации и для i-го работника (квалификационная категория, почетные звания, ученая степень);

$КТ_i$ – повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника (1,0 для Ленинградской области)

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	Коэффициент специфики территории
3 группа: территория Ленинградской области	1,0

2.11. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i, \text{ где:}$$

$КВ_i$ – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗi - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;
УСi - надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.12. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
1	2	3
Педагогические работники	Высшая категория	0,30
	Первая категория	0,20
	Вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание: "Народный"; "Заслуженный"	0,30
Звание "Почетный учитель Ленинградской области; Звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; Звание "Почетный работник культуры Ленинградской области"	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.14. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники;	Кандидат наук	0,07

ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ);	Доктор наук	0,15
---	-------------	------

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.15. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

90 % минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения - для прочих заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.16. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

$$\text{СДО}_y = \sum (\text{МДО}(\text{оп})_{iy} \times \text{ШЧ}(\text{оп})_{iy}) / \sum \text{ШЧ}(\text{оп})_{iy}, \text{ где:}$$

СДО_y - СДО в-м учреждении;

МДО(оп)_{iy} – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включённой в ПКГ, по i-й должности работников y-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{iy} – штатная численность работников y-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложений 1-3 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждений (за исключением работников, указанных в пункте 3.3 настоящего Положения) устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности и условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
1	2
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

3.6. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии — локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.7. В целях обеспечения установления работникам учреждения размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Ленинградской области, учреждение осуществляет доплату до размера

минимальной заработной платы по региону работникам по основному месту работы и работникам, осуществляющим трудовую деятельность по совместительству.

Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы производится работникам, в случае если сумма начислений за норму труда, с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, ниже установленного размера минимальной заработной платы. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат.

4.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.2. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 4.1. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.3. Премии по итогам работы осуществляются: работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.4. Премии по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных от приносящих доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

4.5. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, работника и (или) критериев оценки деятельности учреждения (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности). (приложение №5).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный (или) сверхнормативный объем выполнен работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом

нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.6. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, работника соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, работника соответственно;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.7. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается Приложением № 6 к данному положению.

4.8. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения работника, определяемый одним из следующих способов:

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы);

в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее базовая часть заработной платы).

При бальной оценке премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла равна 1 % от расчётной величины.

Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренным приложением №6, устанавливаются на основании:

- информации, предоставляемой работником по форме в соответствии с приложением №6;
- расчётов комиссии по оплате труда.

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника устанавливается в разрезе должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.9. Для каждого КПЭ, критерию оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения, работника, либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерию оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.13. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

4.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением. (Приложение № 6)

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников учреждения.

4.15. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.16. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) ответственных работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения данных работ с целью поощрения работника за оперативности качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных от приносящих доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательном порядке.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 % базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.17. Суммарный по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 % базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год. Сказанное ограничение не распространяется на учреждения, не финансируемые из бюджета муниципального образования Волосовский муниципальный район Ленинградской области.

4.18. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 % фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.20. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается до 100% при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

4.21. Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждения.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам.

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должностных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 % фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

МДОУ «Детский сад № 9»

6.1. Годовой фонд оплаты труда работников МДОУ определяется по формуле:

$$\Phi_{\text{ОТ}} = \Phi(\text{р}) + \Phi(\text{п}), \text{ где:}$$

$\Phi(\text{р})$ — годовой фонд оплаты труда руководителей МКУ;

$\Phi(\text{п})$ — годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ.

6.2. Годовой фонд оплаты труда прочих работников МКУ определяется по формуле:

$$\Phi_{(\text{п})} = (12 \times \sum (\text{МДО}_{i \times} (\text{КК}_i + \text{КТ}_i + \text{ПК}_i - 1)) + \text{КД}) \times (1 + \text{СТ}) + \text{РК}, \text{ где:}$$

МДО_i - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ГИГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i -й штатной единице ГКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

КТ_i - повышающий коэффициент специфики территории по i -й штатной единице МКУ, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения;

КК_i - плановый повышающий коэффициент уровня квалификации по должности, соответствующей i -й штатной единице МКУ;

ПК_i - плановое соотношение постоянных компенсационных выплат по должности, соответствующей i -й штатной единице МКУ, и должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемых в минимальных (рекомендуемых) размерах, установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4, 3.8 настоящего Положения;

РК - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

КД - расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам МКУ за выполнение регулярных дополнительных работ, непредусмотренных при формировании должностных окладов (окладов, ставок заработной платы). В части работ, перечисленных в приложении 4 к настоящему Положению, значения показателя КД определяются исходя из минимальных размеров выплат, установленных указанным приложением;

СТ - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы для прочих работников МКУ.

Значения показателей КК, ПК_i, РК, КД, СТ устанавливаются уполномоченным органом в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующие цели.

6.4. Фактическая структура фонда оплаты труда МКУ определяется руководителем МКУ исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничений, установленных пунктами 4.17, 4.19, 4.21 и 5.3 настоящего Положения, целесообразности привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в МКУ.

6.5. В случаях, установленных настоящим Положением в целях планирования расходов на оплату труда работников МКУ, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются Комитетом образования.

6.6. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, определяется один раз в год и закрепляется в тарификационных списках.

Приложение №1
к Положению о системе оплаты
труда работников от 09.01.2023 №1/ОД

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих
должности по общепрофессиональным профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные вПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общепрофесси- онные профессии рабочих первого уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту белья, хлораторщик, иные профессии, отнесенные к ПКГ "Общепрофессионные профессии рабочих первого уровня" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н.	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	1,10
ПКГ "Общепрофесси- онные профессии рабочих второго уровня"	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии	1,20

ПКГ, КУ, должности, не включенные вПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
1		2	3
		с Единым тарифно- квалификацион-ным справочником работ и профес- сий рабочих: водитель автомобиля; водитель; повар	

Приложение №2

**к Положению о системе оплаты
труда работников от 09.01.2023 №1/ОД**

Межуровневые коэффициенты по общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
1		2	3
ПКГ "Общепромы- словые должности служащих первого уровня"	1-й КУ	делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; секретарь- машинистка;	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,25
ПКГ "Общепромы- словые должности служащих второго уровня"	2-й КУ	заведующий канцелярией; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 11 внутри должностная категория	1,55

Приложение №3
к Положению о системе оплаты
труда работников от 09.01.2023 №1/ОД

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровне- вый коэффицие- нт
1		2	3
ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	младший воспитатель:	
		с высшим образованием	1,50
		Безвысшего образования	1,35
ПКГ должностей педагогиче- ских работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:	
		с высшим образованием	1,75
		Безвысшего образования	1,45
	3-й КУ	Воспитатель; методист; педагог- психолог; старший инструктор- методист; старший педагог допол- нительного образования; старший тренер-преподаватель	
		с высшим образованием	1,90
		Без высшего образования	1,60

**2. Перечень должностей работников учреждений образования,
относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов
руководителей учреждений**

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	2	3
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации	Воспитатель (включая старшего); учитель; учитель-логопед (логопед); учитель-дефектолог (дефектолог); преподаватель- организатор основ безопасности

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	2	3
		жизнедеятельности;
		педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог- организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; педагог-психолог; музыкальный руководитель, тьютер

4. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

4.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядку установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.

4.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

4.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

Приложение №4
к Положению о системе оплаты
труда работников от 09.01.2023 №1/ОД

**Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение
 Работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных**

N п/п	Категории работников, условия	Выплата, % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке зарботной платы, (если не указано иное)
1	2	3
1	Педагогическим работникам образовательных организаций за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами (1)	20
2	Отдельным категориям работников образовательных организаций (кроме педагогических), за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами (2)	20

1. Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной нагрузки, приходящей на работу с вышеуказанными группами, и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

2. Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, младшим воспитателям в случае их работы со специальными

группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Выплата также устанавливается и библиотекарям учреждений, работающих исключительно с указанными категориями лиц.

Приложение №5
к Положению о системе оплаты
труда работников от 09.01.2023 №1/ОД

Показатели оценки эффективности деятельности работников ДОУ

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Величина выплаты от должностно го оклада</i>	<i>Примечание</i>
1	Интенсивность и высокое качество труда: - заведующего хозяйством, - делопроизводителя	0 – 100%	
2	Сложность и напряженность работы педагогов с детьми раннего возраста	0 – 50%	
3	Ведение методической работы с педагогическими кадрами	0 – 30%	подготовка и проведение методических мероприятиях ДОУ и др.
4	Работа в АИС ЭДС	0 – 20%	
5	Осуществление работ в сфере закупок, товаров, работ и услуг для обеспечения муниципальных нужд в ДОУ	0 – 100%	
6	Ведение официального сайта учреждения в сети «Интернет»	0 – 30%	
7	Работа с детьми из неблагополучных семей	0 – 20%	
8	Организация работы по пожарной безопасности	0 – 20%	
9	Работа по ГО и ЧС	0 – 20%	
10	Работа по антитеррористической защищённости	0 – 20%	
11	Организация работы по охране труда	0 – 20%	
12	Выполнение функций секретаря педагогического совета, общего собрания работников	0 – 20%	

**Показатели эффективности и результативности деятельности работников
МДОУ «Детский сад № 9»
по должностям:
«Воспитатель»**

№	Критерии	Баллы
1	Сложность и напряженность работы с детьми раннего возраста	0 - 5
2	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты и др.)	0 - 6
3	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	0 - 5
4	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	0 - 6
5	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей	0 - 5
6	Эффективная работа в инновационных образовательных процессах с использованием ИКТ (работа в АИС ЭДС, Электронный детский сад, создание групповых сайтов)	0 - 5
7	Ведение методической работы с педагогическими кадрами	0 - 5
8	Участие в профессиональных конкурсах за результативность дополнительные баллы 1 место – 5 2 место – 4 3 место -3	область – 10 район – 9 ДОУ - 7
9	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество)	0 - 5
10	результативное участие воспитанников в конкурсах за результативность дополнительные баллы 1 место – 5 2 место – 4 3 место -3	область – 10 район – 9 город - 8 ДОУ - 7
11	Обучение по дополнительным (профессиональным) программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации	0 - 5
12	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	0 - 5
13	Отсутствие жалоб, замечаний по итогам проверок контролирующих органов	0 - 5
14	Увеличение объема работы	0 - 6
15	подготовка и проведение праздников, развлечений и других мероприятий	0 - 5

16	Создание элементов инфраструктуры (оформление группы и др.)	0 - 5
17	Наставничество	0 - 5
18	Работа над созданием единой информационной образовательной среды	0 - 5
19	Посещаемость группы 75 % - 80%	3
	Посещаемость группы 81%- 85%	5
	Посещаемость группы 86% - 94%	10
	Посещаемость группы 95% - 100%	15
	Посещаемость группы раннего возраста	
	Посещаемость 70% - 75%	3
	Посещаемость 75% - 80%	5
	Посещаемость 81 %- 85%	8
	Посещаемость 86% - 90%	10
	Посещаемость 90% - 100%	15
20	Работа без больничных листов	5

«Музыкальный руководитель», «Инструктор по физической культуре»

№	Критерии	Баллы
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты и др.)	0 - 6
2	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	0 - 5
3	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей	0 - 5
4	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	0 - 6
6	Эффективная работа в инновационных образовательных процессах с использованием ИКТ (работа в АИС ЭДС, Электронный детский сад, создание групповых сайтов)	0 - 5
7	Ведение методической работы с педагогическими кадрами	0 - 5
8	Участие в профессиональных конкурсах за результативность дополнительные баллы 1 место – 5 2 место – 4 3 место -3	область – 10 район – 9 ДОУ - 7
9	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество)	0 - 5
10	результативное участие воспитанников в конкурсах за результативность дополнительные баллы 1 место – 5 2 место – 4 3 место -3	область – 10 район – 9 город - 8 ДОУ - 7
11	Обучение по дополнительным (профессиональным) программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации	0 - 5

12	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	0 - 5
13	Отсутствие жалоб, замечаний по итогам проверок контролирующих органов	0 - 5
14	Увеличение объема работы	0 - 6
15	подготовка и проведение праздников, развлечений и других мероприятий	0 - 5
16	Создание элементов инфраструктуры (оформление группы и др.)	0 - 5
17	Наставничество	0 - 5
18	Работа над созданием единой информационной образовательной среды	0 - 5
20	Работа без больничных листов	5

«Младший воспитатель»

<i>№ п/ п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Примечания</i>
1	Качество оказания помощи педагогам в проведении образовательной деятельности, закаливающих и оздоровительных мероприятий и др.	0 – 10	
2	Ежедневное качественное образцовое содержание группы, качество соблюдения СанПиН	0 – 5	
4	Сохранность и содержание помещения, оборудования и инвентаря в помещении и на территории, содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии	0 – 5	
5	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 5	
6	Выполнение требований по охране труда, отсутствие травматизма	0 – 10	
7	Работа без больничных листов (1 раз в год)	0 - 5	

«Заведующий хозяйством»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Примечание</i>
1	Сохранность и содержание помещения, оборудования и инвентаря в помещении и на территории, содержание рабочего	0 – 5	

	места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии		
2	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	0 – 10	
3	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 5	
4	Оперативное и качественное выполнение заявок	0 – 10	Контроль проведения ремонтных работ
5	Выполнение требований по охране труда, отсутствие травматизма	0 - 10	
6	Работа без больничных листов (1 раз в год)	0 - 5	

«Дворник»

<i>№ п/ п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Примечание</i>
1	Качественное проведение генеральных уборок, содержание территории детского сада, качественная уборка тротуаров и снега	0 – 10	
2	Оперативное и качественное выполнение заявок	0 – 10	Выполнение поручений заведующего хозяйством
3	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов	0 – 5	
4	Выполнение требований по охране труда, отсутствие травматизма	0 – 10	
5	Работа без больничных листов (1 раз в год)	0 - 5	

«Уборщик служебных помещений»

<i>№ п/п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Примечание</i>
1	Сохранность и содержание помещения, оборудования и инвентаря в помещении и на территории, содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии	0 – 5	

2	Эффективное использование и экономия тепло-энерго-водоресурсов	0 – 5	
3	Выполнение требований по охране труда, отсутствие травматизма	0 – 10	
4	Качественное проведение генеральных уборок	0 – 10	
5	Оперативное и качественное выполнение заявок	0 – 10	Выполнение поручений заведующего хозяйством
6	Работа без больничных листов (1 раз в год)	0 - 5	

«Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания»

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Примечание</i>
1	Отсутствие основных замечаний и жалоб к качеству ремонта	0 - 10	
2	Оперативное и качественное выполнение заявок	0 – 5	
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0 – 5	
4	Качественная работа по содержанию имущества учреждения	0 - 5	
5	Работа без больничных листов (1 раз в год)	0 - 5	

**«Повар», «Кухонный рабочий», «Кладовщик»,
Машинист по стирке и ремонту белья», «Кастелянша»**

<i>№ n/n</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Примечание</i>
1	Качество соблюдения СанПиН	0 – 5	
2	Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	0 – 5	
3	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	0 – 5	
4	Своевременное и качественное оформление в установленном порядке документов и отчетов	0 – 10	
5	Отсутствие замечаний к качеству стирки белья	0 – 5	
6	Пошив мягкого инвентаря и костюмов	0 - 5	
7	Работа без больничных листов (1 раз в год)	0 - 5	

«Делопроизводитель»

<i>№ п/ п</i>	<i>Показатель</i>	<i>Размер в баллах</i>	<i>Периодичнос ть выплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Оперативное и качественное выполнение заявок	0 – 10	ежемесячно	Поручений заведующего
2	Работа без больничных листов (1 раз в год)	0 - 5		

Всего	ФИО
	Посещаемость детей
	Сложность и напряженность работы педагогов с детьми
	Реализация дополнительных проектов
	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений
	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей
	Эффективная работа в инновационных образовательных процессах с использованием ИКТ
	Ведение методической работы с педагогическими кадрами
	Участие в профессиональных конкурсах
	Обобщение и распространение педагогического опыта
	Результативное участие воспитанников в конкурсах
	Обучение по дополнительным (профессиональным) программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации
	Активное участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения. Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников
	Отсутствие жалоб, замечаний по итогам проверок контролирующих органов
	Увеличение объема работы
	Подготовка и проведение праздников, развлечений и других мероприятий
	Создание элементов инфраструктуры (оформление группы и др.)
	Наставничество
	Работа над созданием единой информационной образовательной среды
	Работа без больничного листа (один раз в год)
	итого

Итого	ФИО
	Качество оказания помощи педагогам в проведении образовательно-деятельности, закаляющих и оздоровительных мероприятий
	Ежедневное качественное образцовое содержание группы, качество соблюдения СанПиН
	Сохранность и содержание посещения, оборудования и инвентаря в помещении и на территории, содержание рабочего места, спецодежды и внешнего вида в надлежащем санитарном и эстетическом состоянии
	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств
	Выполнение требований по охране труда, отсутствие травматизма
	Оперативное и качественное выполнение заявок
	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования
	Качественное проведение генеральных уборок, содержание территории детского сада, качественная уборка тротуаров и снега
	Работа без больничных листов
	Итого

«Обеспечение деятельности ДОУ» (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)

ФИО	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие основных замечаний и жалоб к качеству ремонта	Качественная работа по содержанию имущества учреждения	Оперативность и качество выполнение заявок	Итого
Итого					

«Присмотр и уход»:

ФИО	Качество соблюдения СанПиН	Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	Экономное расходование энерго, тепло и водоресурсов, моющих средств	Своевременное и качественное оформление в установленном порядке документов и отчетов	Отсутствие замечаний к качеству стирки белья	Пошив мягкого инвентаря и костюмов	Итого
Итого							