

От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 104»



*А.И.*  
Балабанова А.И.

Приказ № 13 от «16» февраля 2026 года

От работников:

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад № 104»

*А.В.*  
Власович А.В.

Протокол № 16 от «16» февраля 2026 года

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между работодателем и работниками МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 104»  
по защите трудовых и социально-экономических прав работников  
на 2023-2026 годы

Проставлено, пронумеровано,  
скреплено печатью 23 листа  
Заведующий

Регистрационный номер № 21/22-137 от 11.07.2023



Почтовый и юридический адрес организации:  
153043, город Иваново, ул. 1 Деревенская, д. 5  
Телефон 8 (4932) 47-09-20  
e-mail: dou104@iveedu.ru



Данные исполнителя: Балабанова Аиша Николаевна, заведующий МБДОУ «Детский сад № 104»,  
телефон 8(4932)47-09-20, e-mail: dou104@iveedu.ru

**От работодателя:**

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 104»

\_\_\_\_\_ Балабанова А.Н.

Приказ № 15 от «16» февраля 2026 года

М.П.

**От работников:**

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад № 104»

\_\_\_\_\_ Власович А.В.

Протокол № 16 от «16» февраля 2026 года

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
между работодателем и работниками МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 104»  
по защите трудовых и социально-экономических прав работников  
на 2023-2026 годы**

Регистрационный номер № 21/22-137 от 11.07.2023

**Почтовый и юридический адрес организации:**

153043, город Иваново, ул. 1 Деревенская, д. 5

Телефон 8 (4932) 47-09-20

e-mail: [dou104@ivedu.ru](mailto:dou104@ivedu.ru)

**Данные исполнителя:** Балабанова Анна Николаевна, заведующий МБДОУ «Детский сад №104»,  
телефон 8(4932)47-09-20, e-mail: [dou104@ivedu.ru](mailto:dou104@ivedu.ru)

1. Внести изменения в коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 104» на 2023 – 2026 годы (далее – Договор)
2. Приложения 2,3,4 читать в следующей редакции:

**СОГЛАСОВАНО:**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад № 104»  
\_\_\_\_\_/А.В. Власович/

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 104»  
\_\_\_\_\_/А.Н. Балабанова/

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

М.П.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 104»**

#### **1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 104» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова», (в ред. постановлений Администрации г. Иванова от 30.12.2011 № 3078, от 02.11.2012 № 2424, от 19.12.2012 № 2907, от 15.05.2013 № 1067, от 06.09.2013 № 1925, от 20.12.2013 № 2822, от 17.02.2014 № 323, от 23.04.2014 № 855, от 16.12.2014 № 2738, от 19.02.2015 № 337, от 10.06.2015 № 1223, от 11.12.2017 № 1711, от 28.10.2019 № 1663, от 04.03.2020 № 259, от 26.10.2021 № 1224, от 11.11.2022 № 1808, от 13.12.2022 № 2057, от 16.06.2023 № 1201, от 21.09.2023 № 1872, от 29.08.2024 № 1758, от 18.10.2024 № 2128, от 03.03.2025 № 408).
- 1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами МБДОУ «Детский сад № 104».
- 1.3. Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.
- 1.4. Текст Положения хранится у руководителя образовательного учреждения.

#### **2. Основные понятия.**

- 2.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 2.2. Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням – минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной ПКГ, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.
- 2.3. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) – размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

- 2.4. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.
- 2.5. Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.
- 2.6. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты по должностям, отнесенным профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), либо фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат по должностям, не отнесенным к ПКГ.

### 3. Порядок расчета заработной платы.

- 3.1. Заработная плата работников МБДОУ «Детский сад № 104» определяется на основе:
- ~ отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп или должностям, не отнесенным к ПКГ;
  - ~ установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 104»);
  - ~ установления размеров должностных окладов по должностям, не отнесенным к ПКГ;
  - ~ установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
  - ~ установления выплат компенсационного характера;
  - ~ установления выплат стимулирующего характера.
- 3.2. Руководитель образовательного учреждения:
- ~ проверяет документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;
  - ~ ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
  - ~ несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.
- 3.3. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется по формуле:

$$Зп = Он + С + К, \text{ где:}$$

**Зп** – месячная заработная плата;

**Он** – ставка заработной платы за установленную норму часов учебной или педагогической работы в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 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 – ставка заработной платы за установленную норму часов);

**С** – выплаты стимулирующего характера (Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 104»);

**К** – выплаты компенсационного характера (Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад № 104»).

3.4. Ставка заработной платы за установленную норму часов определяется по формуле:

$$\mathbf{Он = О \times Кк + Кн, \text{ где:}}$$

**О** – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников (Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 104»);

**Кк** – коэффициент квалификации, применяемый для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории. (Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 104»);

**Кн** – коэффициент, устанавливающий размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 104»).

3.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов–психологов, педагогов–организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

3.6. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются по формуле:

$$\mathbf{О = Мо \times Кк + Кн, \text{ где}}$$

**О** – должностной оклад работника;

**Мо** – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников (Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 104»);

**Кк** – коэффициент квалификации, применяемый для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории. (Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 104»).

**Кн** – коэффициент, устанавливающий размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 104»).

- 3.7. Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 3.8. При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 3.9. Зарплата работников ПКГ должностей работников учебно–вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно–вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений, ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, ПКГ общеотраслевых профессий рабочих или по должностям, не отнесенным к ПКГ, определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

**Зп** – заработная плата работника;

**О** – должностной оклад работника (Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 104»);

**С** – выплаты стимулирующего характера (Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 104»);

**К** – выплаты компенсационного характера (Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад № 104»).

- 3.10. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно–вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно–вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно–вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно–вспомогательного персонала второго

уровня, должностей руководителей структурных подразделений.

- 3.11. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих соответствуют минимальным окладам по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.
- 3.12. Должностные ставки работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.
- 3.13. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно–квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.
- 3.14. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.
- 3.15. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.
- 3.16. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.
- 3.17. Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 3.18. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

**Зп** – заработная плата работника;

**О** – должностной оклад работника;

**К** – компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (классов, групп) (Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад № 104»);

**С** – стимулирующие выплаты (Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 104»).

- 3.19. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей устанавливаются в трудовом договоре.

- 3.20. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения.
- 3.21. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

- 2.1. В учреждении к выплатам компенсационного характера относятся:
- ~ выплаты за работу во вредных условиях труда;
  - ~ выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - ~ выплаты за сверхурочную работу;
  - ~ выплаты за работу в ночное время;
  - ~ выплаты за работу в праздничные дни;
  - ~ выплаты молодому специалисту.
- 4.1. Размер компенсационных выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).
- 4.2. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 4.3. Размер выплат, порядок и условия их осуществления устанавливаются Положением о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад № 104», являющегося Приложением к коллективному договору, в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашениями и иными нормативными правовыми актами, регулирующими нормы трудового права.

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

- 5.1. Цель стимулирования – повышение качества оказания образовательных услуг в дошкольном образовательном учреждении, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы, мотивация работников к достижениям в профессиональной деятельности.
- 5.2. В учреждении производятся следующие стимулирующие выплаты:
- выплаты за наличие государственных и ведомственных наград и ученых степеней;
  - выплаты за выполнение общественно– значимых функций по представительству и защите социально–трудовых прав и интересов работников;
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - премиальные выплаты;
  - муниципальные выплаты.
- 5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.
- 5.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

- 5.5. Фонд стимулирующих выплат формируется из областных субсидий, экономии фонда оплаты труда.
- 5.6. Определение размеров выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда осуществляется соответствующей комиссией.
- 5.7. Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 104», являющегося Приложением к коллективному договору, в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашениями и иными нормативными правовыми актами, регуливающими нормы трудового права устанавливаются: основания предоставления выплат, размер выплат, условия и порядок расчета выплат, иные условия.

## **6. Другие вопросы оплаты труда.**

- 6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 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».

Для педагогических работников образовательных учреждений может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

- 6.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

- 6.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.
- 6.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.
- 6.7. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работы.
- 6.8. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным, учреждениям города Иванова из бюджета города Иванова.

## **7. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений.**

- 8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до окончания срока действия Коллективного договора.
- 8.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и Профсоюзом учреждения (при наличии).
- 8.3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 104»

**Минимальные оклады (ставки) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и должностные оклады по должностям, которые не отнесены к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) ПКГ должностей работников образования**

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	6043

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6723

ПКГ должностей педагогических работников

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	8860
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; тренер-преподаватель	9701
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	10274
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10338

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь; делопроизводитель	6141

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	техник	7001
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	8517
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	8918
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; психолог; инженер, специалист по кадрам; юрист-консультант	9343
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10274
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10336
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11205
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	11415

**ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	грузчик, гардеробщик, дворник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер)	4314
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4585
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4716

2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5604
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6465
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7757

Размеры должностных окладов по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности	Должностной оклад в рублях
Специалист по охране труда	9343
Специалист по закупкам	9343
Контрактный управляющий	9343
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10338

**Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников «Коэффициенты квалификации».**

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
Не имеющие квалификационной категории	1
Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердивших соответствие занимаемой должности	1,05
Педагогические работники, имеющие стаж педагогической работы от 0 до 3 лет	1,05
Первая квалификационная категория	1,10
Высшая квалификационная категория	1,15
Педагогические работники, имеющие квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник»	1,15

**Размер установленной ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.**

Дата установления ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.
Установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года	100,00

**СОГЛАСОВАНО:**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад № 104»  
\_\_\_\_\_/А.В. Власович/

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 104»  
\_\_\_\_\_/А.Н. Балабанова/

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

М.П.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад № 104».**

### **1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад № 104» (далее – Положение о компенсационных выплатах) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова», (в ред. постановлений Администрации г. Иванова от 30.12.2011 № 3078, от 02.11.2012 № 2424, от 19.12.2012 № 2907, от 15.05.2013 № 1067, от 06.09.2013 № 1925, от 20.12.2013 № 2822, от 17.02.2014 № 323, от 23.04.2014 № 855, от 16.12.2014 № 2738, от 19.02.2015 № 337, от 10.06.2015 № 1223, от 11.12.2017 № 1711, от 28.10.2019 № 1663, от 04.03.2020 № 259, от 26.10.2021 № 1224, от 11.11.2022 № 1808, от 13.12.2022 № 2057, от 16.06.2023 № 1201, от 21.09.2023 № 1872, от 29.08.2024 № 1758, от 18.10.2024 № 2128, от 03.03.2025 № 408), Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 104».
- 1.2. Положение разработано с целью установления размеров компенсационных выплат, а также порядка и условий их расчета и начисления в составе заработной платы.
- 1.3. Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.
- 1.4. Текст Положения хранится у руководителя образовательного учреждения.

### **2. Оплата труда на работах с вредными условиями труда.**

- 2.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере.
- 2.2. Размер повышения оплаты труда составляет 12 процентов должностного оклада.
- 2.3. Выплата устанавливается на основании результатов специальной оценки условий труда если условия труда признаны вредными и (или) опасными.
- 2.4. Осуществление выплаты прекращается если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда, то есть по итогам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны не ниже уровня допустимых.

### **3. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором**

- 3.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.2. Начало осуществления выплаты и ее прекращение производится в соответствии с приказом руководителя учреждения.

### **4. Оплата сверхурочной работы.**

- 4.1. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в соответствии с действующей в учреждении системы оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.
- 4.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
- 4.3. Выплата производится только если работнику, по его желанию, сверхурочная работа не компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно).
- 4.4. В случае выплаты за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.
- 4.5. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.
- 4.6. Основанием осуществления выплаты является табель учета рабочего времени и приказ руководителя учреждения.

### **5. Оплата труда за работу в ночное время.**

- 5.1. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) производится работникам за каждый час работы в ночное время.
- 5.2. Размер выплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.
- 5.3. Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году

в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5.4. Основанием осуществления выплаты является табель учета рабочего времени.

## **6. Оплата труда за работу в праздничные дни.**

6.1. Выплата за работу в праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.2. Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, то размер выплаты составляет - одинарная дневная ставка (должностной оклад, ставка заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день.

6.3. Если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, то размер выплаты составляет: двойная дневная ставка (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы.

6.4. Если по желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему не предоставлен другой день отдыха, то в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. Основанием осуществления выплаты является табель учета рабочего времени и приказ руководителя учреждения (при работе сверх месячной нормы рабочего времени). При работе в пределах нормы рабочего времени – только табель учета рабочего времени и график работы (сменности).

## **7. Оплата труда молодых специалистов.**

7.1. Выплата осуществляется в соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 12.11.2018г. № 1485 «Об утверждении муниципальной программы «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий», в рамках реализации специальной подпрограммы «Поддержка молодых специалистов».

7.2. Компенсационная выплата молодым специалистам муниципальных учреждений составляет:  
~ ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера молодым специалистам в размере 2500 рублей;  
~ ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера молодым специалистам (по окончании первого года работы в размере 15000 рублей, по окончании второго года работы в размере 20000 рублей, по окончании третьего года работы в размере 25000 рублей) с целью компенсации расходов на повышение квалификации молодых специалистов.

7.3. Данные выплаты прекращаются при окончании действия программы.

## **8. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений.**

8.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

- 8.5. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и Профсоюзом учреждения (при наличии).
- 8.6. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО МБДОУ «Детский сад № 104»  
\_\_\_\_\_/А.В. Власович/

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 104»  
\_\_\_\_\_/А.Н. Балабанова/

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

М.П.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 104»**

#### **1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 104» (далее – Положение о стимулирующих выплатах) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова», (в ред. постановлений Администрации г. Иванова от 30.12.2011 № 3078, от 02.11.2012 № 2424, от 19.12.2012 № 2907, от 15.05.2013 № 1067, от 06.09.2013 № 1925, от 20.12.2013 № 2822, от 17.02.2014 № 323, от 23.04.2014 № 855, от 16.12.2014 № 2738, от 19.02.2015 № 337, от 10.06.2015 № 1223, от 11.12.2017 № 1711, от 28.10.2019 № 1663, от 04.03.2020 № 259, от 26.10.2021 № 1224, от 11.11.2022 № 1808, от 13.12.2022 № 2057, от 16.06.2023 № 1201, от 21.09.2023 № 1872, от 29.08.2024 № 1758, от 18.10.2024 № 2128, от 03.03.2025 № 408), Методических рекомендаций Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП–1073/02 «По разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников», Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 104».
- 1.2. Положение разработано с целью установления основания, размеров стимулирующих выплат, а также порядка и условий их расчета и начисления в составе заработной платы.
- 1.3. Положение распространяется на всех работников учреждения.
- 1.4. Текст Положения хранится у руководителя образовательного учреждения.

#### **2. Выплаты за наличие государственных и ведомственных наград и ученых степеней.**

- 2.1. За государственную награду почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20% должностного оклада.
- 2.2. За ведомственную награду почетное звание: «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 10% должностного оклада.

2.3. За ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин): кандидат наук – 25% должностного оклада; доктор наук – 45% должностного оклада.

2.4. Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке (штатной единице) на основании документально подтвержденных сведений: при присвоении почетного звания – со дня присвоения; при присвоении ученой степени кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома; при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома пропорционально отработанному времени.

### **3. Выплаты за выполнение общественно– значимых функций по представительству и защите социально–трудовых прав и интересов работников.**

4.1. Выплата устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере 15% минимального размера оплаты труда, установленного законодательством и уполномоченным по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда в размере 10% минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

### **4. Выплаты за качество выполняемых работ. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам. Регламент работы комиссии.**

4.1. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера (персональная надбавка) по результатам труда за показатели эффективности педагогической деятельности за счет средств субсидии, выделенной из областного бюджета.

4.2. Для обеспечения государственно–общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

4.2.1. Комиссия формируется на три года на паритетной основе.

4.2.2. Количественный состав комиссии – не менее 5 человек.

4.2.3. В состав Комиссии входят представители Администрации учреждения, члены Управляющего совета, члены Представительного органа работников учреждения, члены Профкома учреждения (при наличии).

4.2.4. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

4.2.5. Председателем Комиссии избирается член Управляющего совета (из числа педагогических работников).

4.2.6. Вопросы рассмотрения и утверждения размеров стимулирующих выплат (персональных надбавок) рассматриваются Комиссией один раз в 6 месяцев.

4.2.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются Комиссией по результатам мониторинга эффективности деятельности педагогических работников учреждения, проводимого согласно

критериям эффективности профессиональной деятельности.

- 4.2.8. Критерии эффективности профессиональной деятельности педагогических работников по каждой профессии и группе детей рассматриваются и утверждаются Управляющим советом учреждения (Приложения 1,2,3 к настоящему Положению).
- 4.2.9. При осуществлении мониторинга результативности профессиональной деятельности на основании утвержденных критериев по каждому показателю устанавливается оценка в баллах, от 1 до 10.
- 4.2.10. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников учитывается отчет педагогических работников о проведенной работе и результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представленные заведующим учреждением, заместителем заведующего по АХР, старшим воспитателем, медицинской сестрой.
- 4.2.11. Педагогические работники представляют заведующему учреждением, старшему воспитателю отчет о проведенной работе.
- 4.2.12. Старший воспитатель, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе и заведующий учреждением представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности педагогических работников, являющихся основанием для оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников по утвержденным критериям.
- 4.2.13. На заседании Комиссия рассматривает и согласовывает:
  - 1) основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат;
  - 2) денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
  - 3) итоговые протоколы мониторинга профессиональной деятельности по каждому работнику учреждения за истекший период, в которых отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга сумма баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.
- 4.2.14. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов.
- 4.2.15. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» Председатель имеет право на дополнительный голос.
- 4.2.16. Комиссия на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников учреждения производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям.
- 4.2.17. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым педагогическим работником.
- 4.2.18. Все баллы работников суммируются для определения денежного веса одного балла.
- 4.2.19. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по учреждению, что дает стоимость одного балла.
- 4.2.20. Денежный вес 1 балла (в зависимости от группы) умножается на сумму баллов каждого

педагогического работника учреждения и получается размер стимулирующих надбавок по результатам труда каждого педагогического работника.

- 4.2.21. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников знакомит каждого педагогического работника с итоговым протоколом мониторинга его профессиональной деятельности.
- 4.2.22. С момента ознакомления с итоговым протоколом мониторинга профессиональной деятельности в течение 5 рабочих дней педагогические работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление педагогического работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.
- 4.2.23. Основанием для подачи такого заявления педагогическим работником может быть только факт (факты) нарушения **установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, процедур государственно–общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.**
- 4.2.24. Апелляции педагогических работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.
- 4.2.25. Комиссия обязана в течение 3 рабочих дней осуществить проверку обоснованного заявления педагогического работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки.
- 4.2.26. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- 4.2.27. По истечении 10 рабочих дней решение Комиссии об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности педагогического работника вступает в силу.
- 4.2.28. Решение Комиссии оформляется протоколом.
- 4.2.29. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат (персональной надбавке).
- 4.3. Стимулирующая выплата назначается как по основному месту работы в данном учреждении, так и при работе по совместительству.
- 4.4. Стимулирующая выплата назначается только за фактически отработанное время (т.е. не входят отпуска, больничные, учебы, отгулы).
- 4.5. Стимулирующая выплата уменьшается или не выплачивается (по решению Комиссии): при наличии нарушений педагогическим работником (финансовой, трудовой и исполнительской дисциплины, наличия обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников).
- 4.6. Вновь принятому педагогическому работнику на период до трех месяцев стимулирующие выплаты устанавливаются в размере не менее 10% от **оклада**.

- 4.7. Педагогическому работнику, вышедшему из длительного отпуска, сроком до одного года, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере не менее 10% от **оклада**.
- 4.8. Педагогическому работнику, вышедшему из «декретного» (отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) отпуска, сроком до одного года, устанавливаются стимулирующие выплаты в размере не менее 10% от **оклада**.

## 5. Премии.

- 5.1. Премии выплачиваются из средств экономии фонда оплаты труда, при наличии экономии средств.
- 5.2. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.
- 5.3. В учреждении устанавливаются виды премирования:
- 5.3.1. **Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год:** за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия распределяется заведующим учреждением, с учетом мнения Управляющего Совета. **Выплата осуществляется на основании приказа заведующего учреждением.**
- 5.3.2. **Премия в связи с юбилеями.** Юбилейными датами определены даты: 50 и 55 лет и т.д. в сумме 3000 (три тысячи) рублей. **Выплата осуществляется на основании приказа заведующего учреждением.**
- 5.3.3. **Премия в связи с получением почетных грамот:**
- Почетная грамота управления образования – 1000 руб.
  - Почетная грамота и благодарность Министерства образования – 1500 рублей.
- Выплата осуществляется на основании приказа заведующего учреждением.**
- 5.3.4. **Премия в связи с получением благодарностей:**
- Благодарность Департамента образования Ивановской области – 1000 рублей.
  - Благодарность и Почетная грамота Главы города Иванова – 2000 рублей.
  - Благодарность и Почетная грамота Губернатора Ивановской области – 3000 рублей.
- Выплата осуществляется на основании приказа заведующего учреждением.**

## 6. Муниципальные выплаты.

- 6.1. В целях закрепления рабочих кадров и обеспечения качественного сбалансированного горячего питания воспитанников МБДОУ «Детский сад № 104» на основании Постановления Администрации города Иванова от 03.03.2025 № 408 производить дополнительную выплату **поварам в размере 7500 (семь тысяч пятьсот) рублей**. Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать установленного размера выплаты. В случае если размер месячной заработной платы повара по основной должности без учета дополнительной выплаты не превышает минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.
- 6.2. В целях повышения стимулирования производить доплату работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и работникам дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений в размере: **1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей – заведующим учреждением; 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей –**

**заместителям заведующих, главным бухгалтерам.** Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

## **7. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения, его заместителям.**

- 7.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливает управление образования Администрации города Иванова по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.
- 7.2. Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются управлением образования Администрации города Иванова.
- 7.3. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).
- 7.4. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования Администрации города Иванова устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.
- 7.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителям муниципальных учреждений в пределах средств фонда оплаты труда.
- 7.6. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

## **8. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений.**

- 8.7. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до окончания срока действия Коллективного договора.
- 8.8. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и Профсоюзом учреждения (при наличии).
- 8.9. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

Приложение № 1 к Положению о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам  
МБДОУ «Детский сад № 104»

Критерии-эффективности деятельности **воспитателя дошкольной группы**  
МБДОУ «Детский сад № 104» за период \_\_\_\_\_.  
ФИО педагога \_\_\_\_\_

№	Наименование критерия	Балл	Само-оценка	Оценка УС	Итог
<b>I. Здоровьесбережение</b>					
1	<b>Отсутствие травм у воспитанников</b>	2 балла – отсутствие травматизма			
2	<b>Продолжительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе:</b> - посещаемость составляет свыше 83%  - посещаемость составляет от 75% до 83%  Посещаемость составляет от 65% до 75%	3 балла  2 балла  1 балл			
3	<b>Образцовое содержание групп, соблюдение санитарных норм</b>	2 балла – отсутствие замечаний, нарушений 1 балл – наличие замечаний, нарушений			
4	<b>Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (утренняя гимнастика, физкультурно-оздоровительные мероприятия, гимнастика пробуждения, мониторинг физического развития)</b>	до 2 баллов			
<b>II. Качество и содержание воспитательно – образовательного процесса</b>					
1.	<b>Организация образовательного процесса с воспитанниками по утвержденной образовательной программе дошкольного образования МБДОУ «Детский сад № 104», разработанной с учетом ФГОС ДОУ</b>	до 2 баллов - отсутствие замечаний 1 балл – наличие единичных замечаний (не более 2-х)			
2.	<b>Организация и поддержание информационно-образовательной, развивающей предметно-пространственной среды</b>	1 балл-самостоятельное изготовление дидактического материала в соответствии с ФГОС ДО и презентация материала на пед. часе или пед. совете 1 балл - качественное содержание, своевременная сменяемость и обновление РППС группы			
3.	<b>Использование проектной деятельности в образовательном процессе</b>	2 балла - реализация проектов на уровне учреждения 1 балл - реализация проектов на уровне одного возраста или одной группы 0 баллов - отсутствие			

		проектной деятельности			
4.	<b>Использование ИКТ в образовательном процессе</b> (интерактивная доска, цифровые образовательные ресурсы, программные комплексы и т.п.) - пользуется в совершенствовании	2 балла - постоянное применение и использование 1 балл – разовое применение и использование (1-2 раза в месяц) 0 баллов – отсутствие использования			
5.	<b>Самостоятельное повышение профессиональной квалификации</b> (посещение МОП (семинары), участие в работе МБОУ ГМЦ и АУ ИРО, выступление на конференциях, повышение квалификации в межкурсовой период и т.д.)	до 2 баллов			
6.	<b>Качественное ведения документации, своевременное предоставление отчетности</b>	2 балла – отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ 1 балл – наличие устных замечаний, предупреждений со стороны администрации ДОУ			
7.	<b>Выполнение работ сверх должностных инструкций</b>	до 2 баллов			
<b>III. Активное участие сотрудников и воспитанников в различных мероприятиях</b>					
1.	<b>Повышение проф. мастерства:</b> - участие в профессиональных конкурсах;  - победы в профессиональных конкурсах (1-3 место);  - публикации;  - обмен опытом между сотрудниками в ДОУ (1 раз в квартал), мастер классы, обучение, тренинги.	3 балла - участие  5 баллов  2 балла  2 балла			
2.	<b>Участие воспитанников и результативность участия в интеллектуальных, творческих конкурсах и фестивалях:</b>  - в ДОУ  - Профессиональные конкурсы г. Иваново и Ивановской области:  • участие  • призовое место  - в региональных  - межрегиональных	1 балл     3 балла  5 баллов  2 балла  2 балла			

3.	Результативность физкультурно – оздоровительной работы: - участие в спортивных конкурсах;  - наличие призеров и победителей (1-3 место)	3 балла  5 баллов			
4.	<b>Личный вклад в подготовку и организацию праздничных мероприятий</b>	2 балла – исполнение более одной роли на утренниках; подготовка муз. зала к мероприятиям, к утренникам и т.д.			
<b>IV. Работа с родителями.</b>					
1.	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников</b>	1 балл – организация родительского собрания, круглого стола, мастер-класса 2 балла – организация совместно с родителями воспитанников выставок поделок, семейных соревнований, субботников и т.д.			
2.	<b>Отсутствие конфликтных ситуаций</b>	1 балл – отсутствие обращений			
3.	<b>Отсутствие задолжности родительской платы</b>	1 балл – отсутствие долгов по оплате			
<b>ИТОГО:</b>					

!!! Сумма баллов насчитывается за фактически отработанное время.

Дата « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подпись воспитателя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Заведующий \_\_\_\_\_ /А.Н. Балабанова/

Ознакомлен и согласен: \_\_\_\_\_

дата « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Критерии эффективности деятельности **музыкального руководителя**  
МБДОУ «Детский сад № 104» за период \_\_\_\_\_  
ФИО педагога \_\_\_\_\_

№	Наименование критерия	Балл	Само-оценка	Оценка УС	Итог
<b>I. Сохранение и укрепление здоровья воспитанников.</b>					
1	<b>Отсутствие травматизма</b>	2 балла – отсутствие травматизма			
2	Позитивное внедрение здоровьесберегающих программ и технологий в музыкальном воспитании <ul style="list-style-type: none"> <li>• Используются выборочно</li> <li>• Наличие собственной программы</li> </ul>	1 балл 4 балла			
3	<b>Образцовое содержание музыкального зала, костюмерной, соблюдение санитарных норм</b>	2 балла – отсутствие замечаний, нарушений 1 балл – наличие замечаний, нарушений			
4	<b>Обеспечение воспитателей групп материалами для музыкального сопровождения различных видов деятельности при организации режимных моментов, курирование музыкальных уголков в группах, в вестибюлях групп</b>	2 балла – постоянное обеспечение воспитателей групп материалами для музыкального сопровождения и методическими материалами 1 балл – нерегулярное обеспечение воспитателей групп материалами для музыкального сопровождения и методическими материалами			
<b>II. Качество и содержание воспитательно – образовательного процесса</b>					
1.	<b>Организация образовательного процесса с воспитанниками по утвержденной образовательной программе дошкольного образования МБДОУ «Детский сад № 104», разработанной с учетом ФГОС ДОУ</b>	до 2 баллов - отсутствие замечаний 1 балл – наличие единичных замечаний (не более 2-х)			
2.	<b>Организация и поддержание информационно-образовательной, развивающей предметно-пространственной среды</b>	<b>1 балл</b> - качественное содержание и обновление оборудования муз.зала <b>1 балл</b> – использование в работе по муз.воспитанию дошкольников современный дидактический материал			
3.	<b>Использование проектной деятельности в образовательном процессе</b>	2 балла - реализация проектов на уровне учреждения 1 балл - реализация проектов на уровне одного возраста или одной группы 0 баллов - отсутствие проектной деятельности			
4.	<b>Использование ИКТ в</b>	2 балла - постоянное			

	<b>образовательном процессе</b> (интерактивная доска, цифровые образовательные ресурсы, программные комплексы и т.п.)	применение и использование 1 балл – разовое применение и использование (1-2 раза в месяц) 0 баллов – отсутствие использования			
5.	<b>Самостоятельное повышение профессиональной квалификации</b> (посещение МОП (семинары), участие в работе МБОУ ГМЦ и АУ ИРО, выступление на конференциях, повышение квалификации в межкурсовой период и т.д.)	До 2 баллов			
6.	<b>Качественное ведения документации, своевременное предоставление отчетности</b>	2 балла – отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ 1 балл – наличие устных замечаний, предупреждений со стороны администрации ДОУ			
7.	<b>Выполнение работ сверх должностных инструкций</b>	до 2 баллов			
<b>III. Активное участие сотрудников и воспитанников в различных мероприятиях</b>					
1.	<b>Повышение проф. мастерства:</b> - участие в профессиональных конкурсах;  - победы в профессиональных конкурсах (1-3 место);  - публикации;  - обмен опытом между сотрудниками в ДОУ (1 раз в квартал), мастер классы, обучение, тренинги.	3 балла - участие  5 баллов  2 балла 2 балла			
2.	<b>Участие воспитанников и результативность участия в интеллектуальных, творческих конкурсах и фестивалях:</b>  - в ДОУ  - Профессиональные конкурсы г. Иваново и Ивановской области:  • участие  • призовое место  - в региональных  - межрегиональных	1 балл    3 балла  5 баллов  2 балла  2 балла			
3.	Результативность физкультурно –				

	оздоровительной работы: - участие в спортивных конкурсах;  - наличие призеров и победителей (1-3 место)	3 балла  5 баллов			
4.	<b>Личный вклад в подготовку и организацию праздничных мероприятий</b>	2 балла – исполнение более одной роли на утренниках; подготовка муз. зала к мероприятиям, к утренникам и т.д.			
<b>IV. Работа с родителями.</b>					
1.	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников</b>	1 балл – организация родительского собрания, круглого стола, мастер-класса 2 балла – организация совместно с родителями воспитанников выставок поделок, коллажей, семейных соревнований, субботников и т.д.			
2.	<b>Отсутствие конфликтных ситуаций</b>	1 балл – отсутствие обращений			
<b>ИТОГО:</b>					

!!! Сумма баллов насчитывается за фактически отработанное время.

Дата « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подпись воспитателя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Заведующий \_\_\_\_\_ /А.Н. Балабанова/

Ознакомлен и согласен: \_\_\_\_\_

дата « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Приложение № 3 к Положению о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам  
МБДОУ «Детский сад № 104»

Критерии эффективности деятельности **старшего воспитателя**

МБДОУ

«Детский сад № 104» за период \_\_\_\_\_

ФИО педагога \_\_\_\_\_

№	Наименование критерия	Балл	Само-оценка	Оценка УС	Итог
1	<b>Эффективность реализуемой оздоровительной программы в ДОУ (снижение заболеваемости воспитанников)</b>	5 баллов – программа реализуется по плану без замечаний 4 балла - программа реализуется по плану с незначительными (поправимыми) замечаниями 3 балла – программа реализуется по плану с замечаниями неисправного характера (1 замечание) 2 балла – программа реализуется по плану с замечаниями систематического характера (более 3-х раз) 1 балл - программа реализуется с грубыми нарушениями.			
2	<b>Анализ мониторинга физического развития и физической подготовленности воспитанников</b>	до 2 баллов			
3	<b>Наличие основной образовательной программы, разработанной в соответствии с ФГОС ДО</b>	до 2 баллов			
4	<b>Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.</b>	до 3 баллов			
5	<b>Наличие действующего сайта, своевременность размещения на сайте информации</b>	До 3 баллов			
6	<b>Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля</b>	до 3 баллов			
7	<b>Соблюдение режима реализации образовательных областей в процессе детской деятельности</b>	до 2 баллов			

8	<b>Организация аттестации педагогических работников</b>	2 балла – за отчетный период педагогические работники повышали уровень квалификации 1 балл – за отчетный период педагогические работники подтверждали уровень квалификации.			
9	<b>Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, творческих группах и т.д.)</b>	до 3 баллов			
10	<b>Разнообразие форм методической работы с педагогами учреждения, их результативность</b>	до 3 баллов			
11	<b>Подготовка призеров конкурсов</b> -городских  -региональных  -межрегиональных	2 балла  3 балла  4 балла			
12	<b>Самостоятельное повышение профессиональной квалификации</b> (межкурсовая подготовка, дополнительное образование, посещение МОП, участие в работе МБОУ ГМЦ и АУ ИРО)	до 2 баллов			
13	<b>Систематическая работа с родителями по повышению компетентности родителей в сфере воспитания, обучения и развития</b>	до 4 баллов			
14	<b>Отсутствие конфликтных ситуаций</b>	1 балл – отсутствие обращений			
15	<b>Повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)</b>	До 5 баллов			
<b>ИТОГО:</b>					

!!! Сумма баллов насчитывается за фактически отработанное время.

Дата «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Подпись воспитателя: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Заведующий \_\_\_\_\_ /А.Н. Балабанова/

Ознакомлен и согласен: \_\_\_\_\_

дата «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.