



Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
Тригоренко И.Г.  
Протокол заседания профкома № 1  
от «31» января 2023 г.



Утверждено:

Заведующий Беловским ДС 2  
Куренинова Н.В..  
Приказ № 4  
от «31» января 2023 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Беловский детский сад №2» Беловского района Курской области

#### I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основе Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденного Решением Представительного Собрания Беловского района от 22.12.2009 г. № 4/14 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Примерного положения об оплате труда муниципальных учреждений, подведомственных учреждению образования администрации Беловского района, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного Решением Представительного собрания Беловского района №5/3 от 26.01.2010 года (в редакции Решение Представительного Собрания Беловского района от 31 августа 2011 года 21/5; от 17 февраля 2012 года №26/5, от 05 апреля 2012 года №27/6, от 09 августа 2013 года № 41/4, от 27 августа 2014 года № 50/3, от 29 декабря 2015 года № III-15/6, от 23 мая 2018 года № III-38/10), а также иных нормативных правовых актов Беловского района, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Беловский детский сад №2» Беловского района Курской области (далее – учреждение).

3. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Представительным собранием Беловского района, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителя учреждения, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего

характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений на 1 апреля 2010 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

7. Введение в учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **1. Основные условия оплаты труда**

1.1 Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Беловского района Курской области;

согласования с профкомом первичной профсоюзной организации;

Соглашения между администрацией Курской области, Союзом «Федерация организацией профсоюзов Курской области» и Ассоциацией – объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

Формируемые, за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, средства на оплату труда, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего

характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

1.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.6. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 31 августа 2008 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2008 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», указаны в приложениях №№ 2.1- 2.4 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случае, если на момент вступления в силу изменений в учреждении установлен более высокий размер должностного оклада (ставки), то работнику сохраняется

установленный размер должностного оклада (ставки).

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

2.2. К окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;  
повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы;  
повышающий коэффициент в размере;

– 1,1 к окладу (ставке) выпускникам окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в учреждение, в течение первых 3-х лет работы;

–повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в учреждение, в течение первых трех лет работы.

2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в учреждение. в течение первых 3-х лет работы, образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением № 2.5 к настоящему Положению.

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

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.8. Для операторов котельной ведется суммированный учет рабочего времени. Расчетный период устанавливается – 3 месяца.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников образования**

3.1. Размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

3.1.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.1.2. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). Размер надбавки - до 20 процентов должностного оклада (ставки).

Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим государственные награды и почётные звания Российской Федерации и Курской области, должностной оклад (ставка) устанавливается в размерах, определенных правовыми актами РФ и Курской области. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие) и работающим в образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 20 % должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательной организации.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома; почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственной наградой – со дня присвоения почетного звания или награждения ведомственной наградой.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) ведомственных наград стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.2. Размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этого учреждения.

4.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

4.5. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждены Решением Представительного собрания Беловского района Курской области от 22 декабря 2009 года № 4/14-4 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета размера средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений, находящихся в ведении управления образования администрации Беловского района Курской области».

4.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждены Решением Представительного собрания Беловского района Курской области от 22 декабря 2009 года № 4/14-3 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения».

4.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Муниципального образования «Беловский район» Курской области.

4.8. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Управлением образования администрации Беловского района Курской области. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

4.9. Для руководителя предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы учреждений, устанавливаемых управлением образования администрации Беловского района Курской области.

4.10. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением образования администрации Беловского района Курской области

4.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на основании приказа управления образования администрации Беловского района Курской области.

### **III. Компенсационные выплаты**

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Решением Представительного собрания Беловского района от 22 декабря г. № 4/14-2 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (СОУТ).

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере (ст.154 ТК РФ), рассчитанного за каждый час работы:

- сторожам - 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада));
- операторам котельной - 40% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст.153 ТК РФ).

9. При суммированном учете рабочего времени еженедельная и месячная продолжительность рабочего времени операторов котельной могут отклоняться от установленной нормы. Суммарная норма рабочего времени определяется по производственному календарю исходя из нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для определенной категории сотрудников.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – двойном размере (ст.152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

#### IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Решением Представительного собрания Беловского района от 22 декабря 2009 №4/14-1 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях», в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (за исключением библиотечных и медицинских работников). Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

2. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности образовательного учреждения, его руководителя и работников, указанных в приложении № 2.7 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;  
главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается по решению руководителя учреждения и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;



качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
оперативность и качественный результат труда;  
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению руководителя учреждения и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6. Настоящее Положение предусматривает непосредственную связь оплаты труда и выплат стимулирующего характера с результативностью труда каждого работника и учреждения в целом.

#### **V. Другие вопросы оплаты труда**

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учреждением.

4. Оплата труда педагогических работников (учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в учреждении, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки;

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22. 12. 2014 г. № 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».

#### **VI. Заключительные положения**

1. Из фонда оплаты труда учреждения, в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данном учреждении.

3. Из фонда оплаты труда учреждения предоставляется разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок) педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета.

4. Выпускникам педагогических образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, другим специалистам, прибывшим на работу в учреждение, выплачивается единовременное пособие на хозяйственное обзаведение 6 должностных окладов (ставок). 4. Учителям, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами выплачивается:

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.1  
к положению об оплате труда  
работников Беловского ДС 2

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников  
образования**

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка), руб.	Должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории (ставка), руб.	Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	5791		

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка), руб.	Должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории (ставка), руб.	Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	8783	9458	10206
2 квалификационный уровень	Воспитатель	9574	10307	11060
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед, тьютор	9668	10404	11171

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.2  
к положению об оплате труда  
работников Беловского ДС 2

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей  
руководителей, специалистов и служащих**

**Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6036

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.3  
к положению об оплате труда  
работников Беловского ДС 2

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности  
рабочих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; кастелянша; кладовщик ;рабочий по кухне; сторож; уборщик территорий.	5287

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности  
рабочих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
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: оператор котельной, кочегар котельной; электрик- техник, повар, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий.	6036

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.4  
к положению об оплате труда  
работников Беловского ДС 2

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников**

**Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка), руб.	Должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории (ставка), руб.	Должностной оклад при наличии 2 квалификационной категории (ставка), руб.	Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	8555	10307	9396	11287

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.5  
к положению об оплате труда  
работников Беловского ДС 2

Повышающие коэффициенты за специфику работы

Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
--	------

**Показатели эффективности деятельности образовательных учреждений, их руководителей и работников  
Муниципального казенного дошкольного учреждения  
«Беловский детский сад» Беловского района Курской области**

**1.Заместитель заведующего по воспитательной работе**

№	Критерии	Тип работы	Индикатор	%
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	20
			Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях (семинарах, конференциях) федеральные областные	до 90 до 70
		Внешняя оценка деятельности ДОУ (аудит, экспертиза, аттестация, конкурсы и др.)	Результаты проверок вышестоящими органами, внешнего аудита или экспертизы деятельности ДОУ.	до 70
			Отсутствие рекламаций на деятельность ДОУ со стороны клиентов,	до 30

			административных органов, роспотребнадзора, пожарнадзора.		
			Наличие достижений педагогического коллектива в конкурсах, выставках и других общественно значимых мероприятиях.	до 30	
		Внутреннее организационное взаимодействие	Результаты работы педагогического совета	до 20	
			Создание благоприятного микроклимата в коллективе	до 20	
			Результативность проведенных мероприятий в ДОУ	до 30	
2.	Инновационная деятельность	Пилотные или системные исследования (педагогические, маркетинговые и др.)	Организация любых программных исследований обеспечивающих развитие ДОУ.	до 40	
		Проектные, экспериментальные разработки	Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов.	40	
3.	Воспитательная, профилактическая	медико-и	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни	Динамика состояния охраны труда дошкольного образовательного	до 30

	реабилитационная деятельность		учреждения.	
			Соблюдение сроков аттестации рабочих мест.	до 30
4.	Создание систем информации ОУ	Создание и поддержка информационных банков, архивов и т.д	Эффективность использования в воспитательном процессе Интернет ресурсов	до 40
			Динамика роста информационных банков	40
5.	Развития имиджа ОУ	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа ОУ	Эффективность участия во внешних проектах	до 70
			Отсутствие рекламаций на ДОУ со стороны родителей	до 40
			Отсутствие нарушений трудового законодательства	До 20



## 2. Учитель-логопед, тьютор

№.п /п	Критерии	Тип работы	Индикатор	% дол/окл
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Наличие наград, почетных званий	20
			Наличие наград (благодарности, Почетные грамоты, занесение на районную и областную доску Почета)	
			Областных	до 100
			районных	до 80
			За положительные результаты при работе с детьми с проблемами в развитии	до 50
			Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом и др.)	до 40
2.	Инновационная деятельность	Пилотные или системные исследования	Исследовательские программы	до 50
			Разработка учебно-воспитательных программ, проведение инновационной работы (отслеживание, диагностика, коррекция,	до 50
			Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах:	
			Областные	до 100
			Районные	до 70
			Внутрисадииковские	до 50

			прогнозирование)	
3.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни	Проведение профилактической работы, коррекционной, социальной, психологической и педагогической поддержки детей из неблагополучных семей	до 10
4.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей	до 40

### 3. Воспитатель

№. п/п	Критерии	Тип работы	Индикатор	% д/окл
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Наличие наград, почетных званий	20
			Наличие наград (благодарности, Почетные грамоты, занесение на районную и областную доску Почета)	
			Областных Районных	100 80
			Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом и др.)	10
			Проведение на высоком методическом уровне воспитательно-образовательных мероприятий (занятия,	до 50

			праздники, развлечения) согласно годового плана.	
			Сохранность контингента	до 20
			Эффективная проектная деятельность	40
			Наличие зафиксированных позитивных отзывов а адрес воспитателя со стороны родителей.	до 30
			Руководство (участие) деятельностью МО.	до 30
			Обеспечение устойчивых положительных результатов в воспитательном процессе.	до 30
			Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях	до 150
			Всероссийские	до 100
			Областные	до 80
			Районные	до 30
			Внутрисадииковские	
			Наличие квалификационной категории:	
			Высшая	до 20
			Первая	до 15
			вторая	до 10
2.	Инновационная деятельность	Пилотные или системные исследования	Исследовательские программы	до 60
			Диагностические материалы, результаты мониторинга образовательного процесса	до 40

			Использование результатов исследования в образовательном процессе	до 40
3.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни	- Пропаганда здорового образа жизни, проведение профилактической оздоровительной работы  - Оказание социальной, психологической и педагогической поддержки детей из неблагополучных семей	до 20  до 20
4.	Развитие материальных фондов	Развитие материального обеспечения образовательного учреждения	Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных материалов и пособий	до 20
5.	Динамика финансовых потоков	Привлечение спонсоров	Привлечение спонсорских средств	до 50
6.	Создание системы информации ОУ	Создание и поддержка информационных банков, архивов	Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов и экспериментальных разработок.	до 30
7.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Эффективность взаимодействия с родителями, органами опеки и попечительства,	до 30
			Проявление творчества и инициативы воспитателя по созданию имиджа ДОУ через различные виды деятельности	до 40

#### 4. Музыкальный руководитель

№п /п	Критерии	Тип работы	Индикатор	% д/о
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	За победу в областных, районных мероприятиях	до 100
			За качественную подготовку проводимых занятий, праздников, утренников, досугов и др. мероприятий	до 50
			За охват дошкольников мероприятиями по развитию творческих способностей	50
			Исполнительская дисциплина	до 20
2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей , заведующего, заместителя заведующего	до 20

#### 5. Медицинская сестра

№п .п	Критерии	Тип работы	Индикатор	% д/о
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Проведение профилактических мероприятий по предупреждению простудных и инфекционных заболеваний	до 60
			Проведение занятий с работниками по санитарно-просветительской работе	до 30
			Отсутствие замечаний в ходе проверки санитарного состояния учреждения	50

			Исполнительская дисциплина	до 20
			Качественное и своевременное оформление медицинской документации	до 25
			Качество проведения углубленного осмотра детей	50
			Соблюдение необходимых требований при организации питания (калорийность, разнообразие витаминизация)	40
			Эффективность оздоровительной работы Позитивная динамика состояния здоровья детей	20
2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей, заведующего, заместителя заведующего	до 20

#### 6. Помощник воспитателя

№п.п	Критерии	Тип работы	Индикатор	% д/о
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Качество ежедневной уборки помещений, закрепленных за работником	до 20
			За качественное проведение генеральных уборок помещений	до 30
			Качественное выполнение разовых поручений руководителя	до 30

			Исполнительская дисциплина	до 20
			Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования в закрепленной за работником группе	до 30
			Оказание помощи воспитателю при проведении мероприятий и занятий	до 30
			Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	
			Участие в ремонте	до 100
2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей , заведующего, заместителя заведующего	до 20
			Работа в цветнике и на участке	до 25

### 7. оператор стиральных машин

№ п.п	Критерии	Тип работы	Индикатор	% долж. ок
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Соблюдение графика за своевременной сменой белья	до 20
			Обеспечение сохранности имущества	до 30
			Качественное выполнение постирочных работ	20
			Исполнительская дисциплина	до 20

			Качественное исполнение разовых поручений руководителя	до 25
			За работу с моющими средствами	до 25
2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей , заведующего, медсестры	до 20

### 8. Кастелянша

№п.п	Критерии	Тип работы	Индикатор	% д/о
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Обеспечение сохранности имущества	до 30
			Своевременное и качественное проведение работ по ремонту белья	до 30
			Своевременная выдача белья на группы	до 20
			Исполнительская дисциплина	до 20
2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей , заведующего, воспитателей , медработника	до 20

### 9. Заведующий хозяйством

№ п.п	Критерии	Тип работы	Индикатор	% дол. окл.
1.	Персональная	Индивидуальные достижения	Высокая сохранность мебели и инвентаря	до 50



	результативность профессиональной деятельности		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 100
			Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны вышестоящих организаций	до 25
			Исполнительская дисциплина	до 20
			Своевременное и качественное предоставление отчетности	до 30
2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей , заведующего.	до 20

#### **10. Сторож**

№п п	Критерии	Возможные типы работ	Показатели эффективности деятельности	% д/о
1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Внешняя оценка деятельности ОУ  Сохранность вверенного материального обеспечения образовательного учреждения	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	до 20
			Своевременное реагирование на возникшие чрезвычайные ситуации	до 20
			Участие в подготовке школы к новому учебному году	до 100
			Качественное выполнение разовых поручений руководителя или его зама	до 15
			За ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	до 20

2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей и воспитателей, медработника	до 15
			Участие в работе по благоустройству территории детского сада	до 100
			Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	от 10 до 15

### **11. Повар**

№ п.п	Критерии	Возможные типы работ	Показатели эффективности деятельности	% долж. оклада
1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Внешняя оценка деятельности ОУ  Сохранность вверенного материального обеспечения образовательного учреждения	Качество приготовления пищи	до 30
			Отсутствие замечаний со стороны СанПиН, СанЭпидемгоснадзора	до 50
			Своевременное предоставление отчетной документации	до 20
			Участие в подготовке школы к новому учебному году	до 100
			Качественное выполнение разовых поручений руководителя или его зама	до 15
2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся), учителей	до 15
			Участие в работе по благоустройству школьной территории и села	до 100

			Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	от 10 до 15
--	--	--	---	----------------

### 12. Помощник повара

№. п/п	Критерии		Индикатор	% д/окл
1.	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Качественное проведение работ по первичной обработке пищевых продуктов	30
2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержки социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Отсутствие рекламаций со стороны администрации ДОУ, повара, медсестры, воспитателей и родителей.	20

### 13. Рабочий кухни

№п.	Критерии	Возможные типы работ	Показатели эффективности деятельности	% д/
1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере	Внешняя оценка деятельности ОУ  Сохранность вверенного материального обеспечения образовательного учреждения	Отсутствие замечаний со стороны СанПиН, СанЭпидемгоснадзора	50
			Участие в подготовке детского сада к новому учебному году	100

	образования		Качественное выполнение разовых поручений руководителя или его заместителя.	15
2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны родителей ,медработника .	15
			Участие в работе по благоустройству территории детского сада	100
			Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	от 10 до 15

#### **14. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№ п.п	Критерии	Возможные типы работ	Показатели эффективности деятельности	% долж. оклада
1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Внешняя оценка деятельности ОУ  Сохранность вверенного материального обеспечения образовательного учреждения	За своевременное и качественное устранение повреждений и неисправностей по поступившим заявкам	до 25
			За отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности	до 20
			Качественное выполнение разовых поручений руководителя	до 15 до 100
			Участие в подготовке школы к новому учебному году	

2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов родителей , медработника	до 15
			Участие в работе по благоустройству территории детского сада	до 100
			Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения	от 10 до 15

### 15. Оператор котельной

№п п	Критерии	Возможные типы работ	Показатели эффективности деятельности	
1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства в сфере образования	Внешняя оценка деятельности ОУ  Сохранность вверенного материального обеспечения образовательного учреждения	Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы котельной	до 50
			Своевременное устранение неисправностей и поддержание оборудования в рабочем состоянии	до 50
			За отсутствие замечаний по нарушению техники безопасности	до 20
			Своевременная и качественная подготовка котельной к отопительному сезону	до 100
			Качественное выполнение разовых поручений руководителя или его зама	до 15