

От работодателя:



Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 66»
Ермоленко С.А.
Приказ № 29 от 10.02. 2026 г.

От работников:

Председатель ППО
МБДОУ «Детский сад № 66»
Чухнина А.Я.
Протокол № 1
от 10.02. 2026 г.

**Изменения и дополнения
в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66»
на 2023 – 2026 годы**



Почтовый и юридический адрес организации:
153037, город Иваново, ул. Дунаева, д. 44,
телефон: +7(4932)37-43-48
e-mail: dou66@ivedu.ru



Данные исполнителя: Ермоленко Светлана Александровна
заведующий МБДОУ «Детский сад № 66»
телефон: +7(4932)37-43-48
e-mail: dou66@ivedu.ru

Внести изменения и дополнения в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66» на 2023 – 2026 годы:

Раздел V. Рабочее время и время отдыха – пункт 5.3. изложить в новой редакции:

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства Просвещения РФ 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 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»

Раздел IV. Оплата труда – пункт 4.12. дополнить абзацем следующего содержания:

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов» (ст. 135 ТК РФ от 07.06.2025 г.).

Приложение № 2 к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66» на 2023 – 2026 годы – Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66» (Приложение № 1) и Приложения к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66» изложить в новой редакции:

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

МБДОУ «Детский сад № 66»

_____ Чухнина А.Я.

Протокол №__ от _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский № 66»

_____ Ермоленко С.А.

Приказ №__ от _____ 2026 г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66»

Иваново, 2026 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66» - (далее Положение) разработано в соответствии:

- со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации,
- постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области»,
- постановлением Главы города Иванова от 27.10.2008 № 3306 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова, управления внутренних дел по городскому округу Иваново и его подразделений»,
- постановлением Администрации города Иванова от 21.10.2011 № 2413 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений города Иванова»
- постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» (с актуальными изменениями и дополнениями).

1.2. Основные понятия:

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.

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.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

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.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Руководителям учреждений стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования администрации города Иванова.

2. Порядок расчета заработной платы работников муниципальных учреждений

2.1. Заработная плата работников муниципальных учреждений определяется на основе: отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (приложение № 1 к настоящему Положению);
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении 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

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.

2.1.2. Руководитель учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических и других работников, исчисляет их заработную плату;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.2. Месячная заработная плата работников ПКГ должностей педагогических работников определяется по формуле:

$Zп = Он + С + К$, где:

Zп — 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;

К — выплаты компенсационного характера.

Ставка заработной платы за установленную норму часов определяется по формуле:

$Он = О \times Кк + Кн$, где:

О — минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников

Кк - коэффициент квалификации

Кн- коэффициент, устанавливающий размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Значения коэффициентов представлены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.3. Заработная плата 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:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.4. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$О = М_о \times К_о \times К_к$, где

К_о – коэффициент образования или стажа;

К_к – коэффициент квалификации.

2.5. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.6. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$О = М_о \times К_о \times К_к$, где

О - должностной оклад работника;

М_о - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

К_о - коэффициент образования или стажа;

К_к - коэффициент квалификации.

2.7. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад (ставка заработной платы) работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.8. Должностные ставки работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствуют минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

2.9. 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.

2.10. 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.

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.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.11. Зарплата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Zп = O + K + C$, где:

Zп - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения;

C - стимулирующие выплаты.

2.12. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

2.13. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

2.14. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.15. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителям. Указанное положение принимается коллегией управления образования администрации города Иванова

Распределение и размер стимулирующих выплат устанавливается комиссией по премированию (далее - Комиссия), создаваемой Коллегией управления образования администрации города Иванова. Комиссия принимает решение о премировании и размере выплаты в зависимости от результатов деятельности образовательного учреждения на основе аналитической информации о критериях и показателях деятельности образовательных учреждений, являющихся основанием для премирования их руководителей. Решение принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии начальник управления образования администрации города Иванова издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений.

2.16. Управление образования администрации города Иванова для стимулирования руководящих работников резервирует и использует средства в сумме до 5 процентов от фонда оплаты труда конкретного учреждения. В случае экономии этих средств учреждение имеет право перераспределить неиспользованные средства и осуществить выплаты работникам учреждения.

2.17. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителям муниципальных учреждений в пределах средств фонда оплаты труда.

2.18. Месячная заработная плата работника без учета выплат компенсационного характера, 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 состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от

нормальных, а также выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не учитываются.

В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов не включается.

Месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (то есть работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы (полного рабочего времени) пропорционально отработанному этим работником времени.

2.19. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенной напряженности), работникам Учреждения устанавливается выплата в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы с учетом учебной работы сверх установленной нормы часов) в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению, которая в состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определяются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66», соответствующего трудовому законодательству Российской Федерации.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66».

5. Другие вопросы оплаты труда.

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

5.3. 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 N. 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 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.

- 5.4. 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.
- 5.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации
- 5.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.
- 5.7. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

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 второго уровня

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6 723

- 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; старший вожатый	8 860
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	10 274
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед);	10 338

- 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	6 141
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством;	8 517
3 квалификационный уровень	заведующий производством(шеф-повар)	8 918
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		

1 квалификационный уровень	инженер; инженер-энергетик(энергетик); инженер – программист; психолог; социолог	9 343
----------------------------	--	-------

- ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минималь- ный оклад, руб.
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТС работ и профессий рабочих (дворник, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож)	4 314

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

Должности	Должностной оклад в рублях
Специалист по охране труда	9 343
Специалист по закупкам	9 343
Контрактный управляющий	9 343

**Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов
к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ**

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 в дошкольных образовательных организациях
Не имеющие квалификационной категории	1
Прошедшие аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и подтвердившим соответствие занимаемой должности	1,02
Первая квалификационная категория	1,05
Высшая квалификационная категория	1,10
Педагог-методист, педагог-наставник	1,15

Коэффициент специфики работы образовательных учреждений

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: -педагогические работники	0,20
Работа в дошкольных учреждениях, которым по состоянию на 01.01.2011 по результатам государственной аккредитации была установлена I или II категория: -педагогические работники	0,15
Работа в муниципальном бюджетном учреждении «Методический центр в системе образования»: – педагогические работники	0,15

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ «Детский сад № 66»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

МБДОУ «Детский сад № 66»

_____ Чухнина А.Я.

Протокол №__ от «__» _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский № 66»

_____ Ермоленко С.А.

Приказ №__ от «__» _____ 2026 г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления выплат
компенсационного характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66»

Иваново, 2026 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее 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» (с актуальными изменениями и дополнениями).;
- Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 66» (Далее – образовательная организация (учреждение) и определяет перечень компенсационных выплат и устанавливает порядок их оплаты в образовательной организации (учреждении).

1.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы)

2. Перечень выплат компенсационного характера

2.1. В образовательной организации осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (*Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 66»*)
- выплаты молодым специалистам.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет 12% должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым

законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.1. 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 соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время. 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.

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

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пунктов 3.2.2. - 3.2.4. настоящего положения 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.

3.3. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются руководителем учреждения с учетом мнения профкома:

разработка Образовательной программы дошкольного образования МБДОУ «Детский сад № 66» - 20 % от оклада (должностного оклада);

разработка Программы развития МБДОУ «Детский сад № 66» - 20 % от оклада (должностного оклада).

3.4. Выплаты молодым специалистам

3.4.1. Компенсационная выплата молодым специалистам муниципальных учреждений в соответствии с муниципальной программой города Иванова "Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий", в рамках реализации специальной подпрограммы «Поддержка отдельных категорий работников муниципальных учреждений социальной сферы города Иваново» (с актуальными изменениями и дополнениями):

– осуществление ежемесячных муниципальных выплат компенсационного характера молодым специалистам в размере 2500 руб. с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;

- осуществление единовременных муниципальных выплат компенсационного характера с целью компенсации расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (выплаты производятся по окончании первого года работы – 15 000 рублей, по окончании второго года работы – 20 000 рублей, по окончании третьего года работы – 25 000 рублей).

предоставление единовременных муниципальных выплат компенсационного характера с целью компенсации расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3.4.2. К молодым специалистам относятся граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет, принятые на работу в муниципальное учреждение социальной сферы города Иванова, подведомственное одному из исполнителей Программы, не более чем через три года после окончания высшего профессионального или среднего профессионального учебного заведения на должности, имеющие код категории "2" в соответствии с "Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов", утвержденным постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367.

Не являются молодыми специалистами лица, работающие в муниципальных учреждениях социальной сферы города Иванова, имеющие высшее или среднее профессиональное образование и отработавшие в них более трех лет после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, за исключением периода нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком.

Действие Программы не распространяется на молодых специалистов, принятых на работу в муниципальные учреждения социальной сферы города Иванова:

- на руководящие должности;
- на внешних совместителей;
- на лиц, принятых на штатные должности, финансируемые за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- на специалистов, работающих в учреждениях, подведомственных исполнителям Программы, занимающих в общем объеме менее одной ставки;
- на лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- на лиц, ранее принимавших участие в данной Программе, при увольнении их из муниципального учреждения социальной сферы города Иванова и при поступлении их на работу в муниципальное учреждение социальной сферы города Иванова, если перерыв в работе превысил один месяц, за исключением увольняемых в связи с призывом на военную службу, перерыв в работе у которых не может превысить 13 месяцев.

3.4.3. Порядок выплаты денежных средств, предусмотренных Программой:

– ежемесячная муниципальная выплата компенсационного характера производится работнику за истекший месяц в сроки выплаты заработной платы, установленные в учреждении, в размере 2500 руб. в месяц;

– единовременная муниципальная выплата компенсационного характера 15 000 руб., 20 000 руб., 25 000 руб. производится по истечении соответственно одного, двух и трех лет с момента возникновения у работника права на получение выплат, предусмотренных данной Программой, и соблюдения условий для осуществления выплат, предусмотренных данным разделом, в течение одного, двух, трех лет соответственно;

– ежемесячные и единовременные выплаты компенсационного характера осуществляются учреждением без предъявления работником документов, подтверждающих его расходы на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, а также расходы на повышение квалификации.

3.4.4. Данные выплаты прекращаются при окончании действия программы.

4. Заключительные положения

4.1. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

- 4.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания Коллективного договора _____ года и действует до окончания срока его действия.
- 4.3. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и Профсоюзным комитетом МБДОУ «Детский сад № 66».
- 4.4. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ «Детский сад № 66»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

МБДОУ «Детский сад № 66»

_____ Чухнина А.Я.

Протокол №__ от _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский № 66»

_____ Ермоленко С.А.

Приказ №__ от _____ 2026г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях установления
выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 66»**

Иваново, 2026 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Постановлением Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова», с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 66» (Далее – образовательная организация (учреждение)) и определяет перечень стимулирующих выплат и устанавливает порядок их оплаты в образовательной организации (учреждении).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 66», а также виды премий, их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 66», за счет экономии фонда оплаты труда работников ДОУ.

1.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.5. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный характер.

1.6. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый и (или) периодический характер.

2. Виды выплат стимулирующего характера:

2.1. В целях поощрения работников МБДОУ «Детский сад № 66» за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ;

2.1.2. Выплаты за наличие государственных (ведомственных) наград, ученой степени;

2.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы;

2.1.4. Единовременные выплаты.

2.1.5. Иные выплаты.

3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

3.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются из части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование.

3.2. Определение размеров выплат стимулирующего характера работникам за качество выполняемых работ осуществляется **Комиссией по распределению стимулирующих выплат** (далее Комиссия).

Комиссия формируется на 3 года на паритетной основе. Количественный состав комиссии – 5 человек.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам труда распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения профкома, по представлению руководителя образовательного учреждения

В состав комиссии входят представители педагогических работников, председатель профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

Председателем Комиссии избирается педагогический работник.

3.3. Назначение выплат за качество работы осуществляется на основании Критериальных листов оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников. Критериальный лист оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников разрабатывается по каждой должности, согласно штатному расписанию с учетом мнения профкома и утверждается на заседании Педагогического совета.

- 3.4. Деятельность педагогических работников по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.
- 3.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются 2 раза в год на полугодие по итогам работы предыдущего полугодия и выплачиваются ежемесячно.
- 3.6. Педагогические работники 2 раза в год, в срок до 10 сентября и до 10 февраля, на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия представляют в Комиссию Критериальные листы оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников с пояснениями за своей подписью.
- 3.7. Расчет выплат за качество работы производится путем подсчета баллов за отчетный период.
- 3.8. Поступившие заполненные Критериальные листы оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников при необходимости корректируются и согласовываются Комиссией.
- 3.9. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.
- 3.10. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов только в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Представленные результаты могут быть возвращены субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.
- 3.11. Комиссия на основании проведенного мониторинга оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Все баллы работников суммируются для определения денежного веса одного балла. Фонд стимулирования делится на сумму баллов по учреждению, что дает стоимость одного балла. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждого работника.
- 3.12. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.
- 3.13. С момента составления оценочного листа в течение 3-х дней педагогические работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутреннего контроля, в системе органов педагогического, родительского самоуправления, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией ДОУ не принимаются и не рассматриваются.
- 3.14. Комиссия обязана в течение 3-х дней осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- 3.15. По истечении 5 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.
- 3.16. Заседание Комиссии допускается в очном формате. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель готовит проект приказа о размерах стимулирующих выплат на текущее полугодие и направляет его в профком с целью учета мнения профсоюзной организации в соответствии со ст.372 ТК РФ.
- 3.17. Вновь принятому работнику на период до следующего распределения стимулирующих выплат, стимулирующие выплаты устанавливаются в размере минимального количества баллов.
- 3.18. Протоколы Комиссии и Критериальные листы оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников хранятся до минимальной необходимости, но не менее чем за два предшествующих периода установления выплат за качество работы.

4. Выплаты стимулирующего характера за наличие государственных (ведомственных) наград, ученой степени.

4.1. Выплаты стимулирующего характера за наличие государственных (ведомственных) наград, ученой степени выплачиваются из части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование педагогических работников.

4.2. Выплаты производятся за:

4.2.1. за государственную награду почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности – 20 % от должностного оклада.

4.2.2. за ведомственную награду почетное звание «Почетный работник общего образования» другие почетные звания, знаки и знаки отличия по профилю учреждения или педагогической деятельности – 10 % от должностного оклада.

4.2.3. за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности:

- кандидат наук – 25 % от должностного оклада;

- доктор наук - 45 % от должностного оклада.

4.3. Выплаты производятся на основании заявления и подтверждающих документов.

4.4. При наличии у педагогического работника двух и более оснований для выплат, указанных в пункте

4.2., выплата производится по одному из предусмотренных оснований, имеющих наибольшую оценку.

4.5. Выплаты устанавливаются приказом заведующего ДООУ.

4.6. Выплаты стимулирующего характера за наличие государственных (ведомственных) наград, ученой степени производится ежемесячно.

5. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы.

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются из фонда экономии заработной платы.

5.2. Премияльные выплаты могут быть произведены с учетом эффективности и результативности деятельности работника в соответствующий период:

5.2.1. по итогам работы за учебный, календарный год, 9 месяцев, полугодие, квартал, месяц;

5.2.2. за результативное участие в профессиональных конкурсах различных уровней;

5.2.3. за интенсивность труда;

5.2.4. за выполнение срочных и важных работ;

5.2.5. за качественную и своевременную подготовку ДООУ к новому учебному году;

5.2.6. за получение Почетных грамот разного уровня;

5.2.7. к юбилейным датам работников (при достижении 45 лет и далее каждые последующие 5 лет);

5.2.8. за многолетний и добросовестный труд, за длительную безупречную работу и большой вклад в развитие ДООУ.

5.2.9. иные.

5.3. Основанием для премирования является:

5.3.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

5.3.2. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5.3.3. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5.3.4. участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

5.3.5. качественная подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

5.3.6. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- 5.3.7. особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- 5.3.8. увеличенный объем работ (дополнительно выполненная работа);
- 5.3.9. активная общественная работа;
- 5.3.10. стаж непрерывной работы в системе образования (25,30 и т.д. лет).
- 5.4. Премияльные выплаты по итогам работы распределяются Комиссией образовательной организации (учреждения). Протокол заседания Комиссии является основанием для издания приказа.
- 5.5. Проект приказа о назначении премий направляется руководителем в профком учреждения для процедуры учета мнения представителя работников.
- 5.6. Премии в связи с юбилеями работников (юбилейными датами работника определены даты: 45, 50, 55 и т.д.). выплачиваются в размере 3 500 рублей.
- 5.7. Премирование в связи с получением Почетных грамот:
 - 5.7.1. Почетная грамота управления образования – 1 500 руб.
 - 5.7.2. Почетная грамота Департамента образования – 2 000 руб.
 - 5.7.3. Почетная грамота Главы города Иванова – 2 000 руб.
 - 5.7.4. Почетная грамота Губернатора – 3 000 руб.

6. Единовременные выплаты.

За счет экономии средств по фонду оплаты труда работников ДООУ может выплачиваться единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о порядке предоставления материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66».

7. Иные выплаты

7.1. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в общественно-государственном управлении образовательными учреждениями в МБДОУ «Детский сад № 66» устанавливаются стимулирующие выплаты:

- 7.1.1. председателю первичной профсоюзной организации в размерах 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст.ст.31,37 ТК РФ) - 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ);
- 7.1.2. уполномоченному по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 53 ТК РФ).

7.2. В целях закрепления рабочих кадров и обеспечения качественного сбалансированного горячего питания воспитанников муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается дополнительная муниципальная выплата поварам, шеф-поварам в размере 7 500 рублей (Постановление Администрации города Иванова № 408 от 03.03.2025.)

Дополнительная выплата поварам, шеф-поварам 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, шеф-повара по основной должности без учета дополнительной выплаты поварам, шеф-поварам не превышает минимального размера оплаты труда, дополнительная выплата поварам, шеф-поварам выплачивается сверх минимального размера оплаты труда.

7.3. В целях повышения стимулирования работников образовательных организаций (учреждений) производится выплата в размере:

- 7.3.1. 1520 (одна тысяча пятьсот двадцать) рублей — заведующему;

7.3.2. 1575 (одна тысяча пятьсот семьдесят пять) рублей – заместителю заведующего по АХР;

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

Денежная выплата не носит характера возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, то есть не является компенсацией.

8. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

7.1. При установлении выплат стимулирующего характера, а также в течение учебного года Комиссия имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить ее размер при нарушении трудового законодательства, законодательства в сфере образования:

7.1.1. нарушение Устава ДООУ;

7.1.2. необеспечение условий безопасности образовательного процесса;

7.1.3. нарушение исполнительской дисциплины;

7.1.4. наличие обоснованных жалоб;

7.1.6. при наличии дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде.

7.2. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания Коллективного договора года и действует до окончания срока его действия.

9.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются по согласованию с Управляющим советом и Профсоюзным комитетом МБДОУ «Детский сад № 66».

9.3. Все изменения и дополнения проходят регистрацию в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

**КРИТЕРИАЛЬНЫЙ ЛИСТ ОЦЕНКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ВОСПИТАТЕЛЯ**

МБДОУ «Детский сад № 66»

ФИО воспитателя

За полугодие _____

Бал л	Наименование критерия	Самоо ценка	Обоснование	Оценка комиссии	ИТОГ
1 1	Реализация дополнительных проектов: <ul style="list-style-type: none"> Эффективная инновационная деятельность Проектная деятельность 				
1 1 1	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> Своевременное размещение информации и ее заменяемость на стендах Отсутствие обоснованных жалоб родителей Наличие благодарностей 				
1 1 1	Создание элементов образовательной инфраструктуры: <ul style="list-style-type: none"> Обновление развивающей предметно-пространственной среды (изготовление дидактического материала, пособий и оборудования длительного пользования) Создание мини-музея Ведение своего блога, сайта 				
2 1 0	Качество планирования образовательного процесса в соответствии с ФГОС к структуре ООП <ul style="list-style-type: none"> без замечаний единичные рекомендации несвоевременно 				
1	Отсутствие детского травматизма				
1 3	Наличие квалификационной категории: <ul style="list-style-type: none"> Первая категория Высшая категория 				
1	Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, турнирах, соревнованиях и др. <ul style="list-style-type: none"> ДОУ Городские 				

1	- участие				
2	- Лауреат, Дипломант				
3	- Призер (1-3 место)				
	<ul style="list-style-type: none"> • Региональные 				
1	- участие				
2	- Лауреат, Дипломант				
3	- Призер (1-3 место)				
1	<ul style="list-style-type: none"> • Всероссийские 				
1	<ul style="list-style-type: none"> • Интернет-конкурсы 				
	Участие и результаты участия педагогов в конкурсах, соревнованиях, мероприятиях и др.:				
1	<ul style="list-style-type: none"> • ДОУ • Городские 				
1	- участие				
2	- Лауреат, Дипломант				
3	- Призер (1-3 место)				
	<ul style="list-style-type: none"> • Региональные 				
1	- участие				
2	- Лауреат, Дипломант				
3	- Призер (1-3 место)				
1	<ul style="list-style-type: none"> • Всероссийские 				
1	<ul style="list-style-type: none"> • Интернет-конкурсы 				
	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (проведение открытых мероприятий, авторские разработки, мастер-классы, обмен опытом, самообразование и др.)				
1	<ul style="list-style-type: none"> • в ДОУ; 				
3	<ul style="list-style-type: none"> • на город 				
1	<ul style="list-style-type: none"> • самообразование (с предоставлением отчета) 				
1	<ul style="list-style-type: none"> • повышение квалификации в межкурсовой период (чаще 1 раза в три года) 				
1	<ul style="list-style-type: none"> • работа в творческой группе 				
	Публикации:				
1	<ul style="list-style-type: none"> • в интернете 				
2	<ul style="list-style-type: none"> • в специализированных журналах, книгах, сборниках 				
До 7	Особые условия (определяет руководитель)				
	ИТОГО:				

Ознакомлена: _____ / _____

Дата: _____

**КРИТЕРИАЛЬНЫЙ ЛИСТ ОЦЕНКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

МБДОУ «Детский сад № 66»

ФИО музыкального руководителя _____

За полугодие _____

Бал л	Наименование критерия	Самоо ценка	Обоснование	Оценка комиссии	ИТОГ
1 1	Реализация дополнительных проектов: <ul style="list-style-type: none"> • Эффективная инновационная деятельность • Проектная деятельность 				
1 1 1	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> • Эффективность работы с родителями по проведению мероприятий при подготовке к праздникам, конкурсам и т.д. • Отсутствие обоснованных жалоб родителей • Наличие благодарностей 				
1 1 1	Создание элементов образовательной инфраструктуры: <ul style="list-style-type: none"> • Обновление развивающей предметно-пространственной среды (изготовление дидактического материала, пособий и оборудования длительного пользования) • Создание мини-музея • Ведение своего блога, сайта 				
2 1 0	Качество планирования образовательного процесса в соответствии с ФГОС к структуре ООП <ul style="list-style-type: none"> • без замечаний • единичные рекомендации • несвоевременно 				
1	Отсутствие детского травматизма				
1 3	Наличие квалификационной категории: <ul style="list-style-type: none"> - Первая категория - Высшая категория 				
1	Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, турнирах, соревнованиях и др. <ul style="list-style-type: none"> • ДОУ 				

2	<ul style="list-style-type: none"> • Городские 				
2	- участие				
2	- Лауреат, Дипломант				
3	- Призер (1-3 место)				
	<ul style="list-style-type: none"> • Региональные 				
1	- участие				
2	- Лауреат, Дипломант				
3	- Призер (1-3 место)				
2	<ul style="list-style-type: none"> • Всероссийские 				
1	<ul style="list-style-type: none"> • Интернет-конкурсы 				
1	Участие и результаты участия педагогов в конкурсах, соревнованиях, мероприятиях и др.:				
	<ul style="list-style-type: none"> • ДОУ • Городские 				
2	- участие				
2	- Лауреат, Дипломант				
3	- Призер (1-3 место)				
	<ul style="list-style-type: none"> • Региональные 				
	- участие				
1	- Лауреат, Дипломант				
2	- Призер (1-3 место)				
3	<ul style="list-style-type: none"> • Всероссийские 				
2	<ul style="list-style-type: none"> • Интернет-конкурсы 				
1					
1	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (проведение открытых занятий, мероприятий, авторские разработки, мастер-классы, обмен опытом, самообразование и др.)				
	<ul style="list-style-type: none"> • в ДОУ; • на город • самообразование • повышение квалификации в межкурсовой период (чаще 1 раза в три года) 				
1	Публикации:				
	<ul style="list-style-type: none"> • в интернете • в специализированных журналах, книгах, сборниках 				
До 7	Особые условия (определяет руководитель)				
	ИТОГО:				

Ознакомлена: _____ / _____

Дата: _____

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ «Детский сад № 66»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

МБДОУ «Детский сад № 66»

_____ Чухнина А.Я.

Протокол № ___ от _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 66»

_____ Ермоленко С.А.

Приказ № ___ от _____ 2026г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке предоставления материальной помощи работникам муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 66»**

Иваново, 2026 г.

1. Общие положения.

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66» (далее - Положение), основывается на нормах, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, Законе РФ «Об образовании в РФ», Уставе образовательного учреждения и Коллективном договоре.

1.2. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 66» (далее - образовательного учреждения).

1.3. Источниками материальной помощи являются:

- экономия фонда оплаты труда (далее - ФОТ) образовательного учреждения;
- доходы от иной, приносящей доход деятельности.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников образовательного учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.5. Материальная помощь оказывается один раз в календарный год и не чаще одного раза в 2 года.

1.6. Настоящее Положение принимается решением Общего собрания работников образовательного учреждения при согласовании с Первичной профсоюзной организацией и утверждается руководителем.

1.7. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.8. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения, и утверждается руководителем с учетом мнения Управляющего Совета.

1.9. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.10. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.11. Материальная помощь оказывается при наличии экономии средств ФОТ.

2. Основания для выплаты и размеры материальной помощи.

2.1 Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)
- свадьба (заключение официального брака)
- беременность работника или рождение ребенка
- заболевание сотрудника
- стихийные бедствия
- иные трудные жизненные ситуации.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения Управляющего Совета, Первичной профсоюзной организации, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 5 000 рублей.

- Материальная помощь выделяется по состоянию здоровья работника образовательного учреждения (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.) в размере до 3 000 рублей.
- Материальная помощь выделяется на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) образовательного учреждения в размере до 5 000 рублей.
- Материальная помощь выделяется работнику образовательного учреждения по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) в размере до 5 000 рублей.

- Материальная помощь выделяется работнику образовательного учреждения в связи с травмой или несчастным случаем на производстве в размере до 30% оклада.
- Материальная помощь выделяется работнику образовательного учреждения, чья семья оказалась в трудной жизненной ситуации в размере до 30% оклада.

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и т.д.

3.2. Заявление пишется на имя руководителя образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

4. Заключительные Положения.

4.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

4.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.