

От работников:
Представитель работников


Т.В. Степура
«30» июня 2025 г.

От работодателя:
Заведующий
МАДОУ № 1 «Березка»


И.Б. Макарова
«30» июня 2025 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к коллективному договору
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 1 «Березка»
на 2023-2026 г.

1. Внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор от 16.10.2023 г. регистрационный № 02.39.08.08.92000.92400.09801 :
- 1.2. Приложение №2. Положение о системе оплаты труда работников изложить в новой редакции (Приложение 2).

Изменения и дополнения вступают в силу с 01.07.2025 г.

рег. № 02.39.08.08.92000.92400.11188 от 30.06.2025 г.

Согласовано:
 Председатель наблюдательного
 совета
 Е.В. Романенкова

« 30 » июня 2025 г.

Согласовано:
 Представитель работников
 Степура Т.В.
 « 30 » июня 2025 г.

Утверждаю:
 Заведующий МАДОУ
 детского сада №1 «Березка»
 И.Б. Макарова

« 30 » июня 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты, и стимулирования труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 «Березка» (далее Учреждение), реализующего образовательную программу дошкольного образования в соответствии с государственным образовательным стандартом.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Калининградской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области и организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета», законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективным договором Учреждения.

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты стимулирующего характера установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами исполнительного органа государственной власти

Калининградской области в сфере образования, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Согласно ст.134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Срок действия данного положения с момента утверждения до введения нового.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований, утвержденных сметой образовательного учреждения на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств областного и муниципального бюджета в соответствии с нормативом бюджетного финансирования или на иной основе, и объемом муниципального задания, средств бюджетов областного, муниципального и внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящих доход деятельности.

2.3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с муниципальным расчетным подушевым нормативом, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом.

3.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times B,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

N – норматив финансирования на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

Π – поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

B – количество воспитанников Учреждения.

3. Распределение фонда оплаты труда .

3.1. Учреждение самостоятельно распределяет средства, рассчитанные на основании утвержденного норматива затрат на оплату труда персонала при оказании муниципальных услуг.

3.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \text{ш},$$

где:

ш – стимулирующая доля ФОТ составляет 10% - 40 %.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель учреждения, главного бухгалтера, заместитель руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (воспитатели, специалисты) и иных категорий работников складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТп} + \text{ФОТик}, \text{ где:}$$

ФОТп – фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

ФОТик – фонд оплаты труда для иных категорий работников.

3.4. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.5. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров, эффективных контрактов (дополнительных соглашений к ним) между руководителем Учреждения и работниками.

4. Базовая часть фонда оплаты труда.

4.1. Базовая часть заработной платы педагогов ФОТбп рассчитывается исходя из величины базового оклада (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом повышающих коэффициентов, определяющих уровень квалификации по следующей формуле:

$$\text{ФОТбп} = \text{БО} \times \text{Кк} \text{ где:}$$

БО – величина базового оклада (воспитателя составляет – 27666 руб.,

- учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 38119 руб.,

- инструктора по физической культуре – 18301 руб.,

- музыкального руководителя – 19606 руб.

Кк – коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога,

Размер коэффициента за квалификационную категорию (Кк):

Уровень квалификации	Размер базового коэффициента
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,25
Соответствие должности	1.0
Без категории	1.0

4.2. Базовая часть заработной платы иных категорий работников ФОТбик включает: размер должностного оклада работника. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

$$\text{ФОТбик} = \text{ДО}, \text{ где:}$$

ДО – величина должностного оклада

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17135,00 руб.
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17906,00 руб.
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	18677,00 руб.
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	19639,00 руб.

квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	20601,00 руб.
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	20552,00 руб.
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	21600,00 руб.

Оклады по должностям иных категорий работников учреждения:

Наименование должности	Должностной оклад
Помощник воспитателя	18374,00 руб.
Повар	20601,00 руб.
Делопроизводитель	18731,00 руб.
Бухгалтер	26614,00 руб.
Заведующий хозяйством	20139,00 руб.
Уборщик служебных помещений	18677,00 руб.
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	19639,00 руб.
Кастелянша	18677,00 руб.
Кладовщик	18677,00 руб.
Дворник	18677,00 руб.
Слесарь – сантехник	20552,00 руб.
Кухонный рабочий	18677,00 руб.
Садовник	18677,00 руб.

5. Использование фонда экономии заработной платы.

5.1. Осуществлять выплаты социального характера при наличии средств фонда экономии заработной платы педагогическим и иным категориям работников (прочий персонал и учебно-вспомогательный персонал) следующим образом:

Категория работающих	Основание для премирования, материальной помощи и других выплат	Сумма
		До 10 000 руб.
Педагогические работники	Участие, победа в конкурсе педагогического мастерства	До 10 000 руб.
Все категории работников	Выплаты к юбилею (50,55, 60, 65, 70 лет)	До 5 000 руб.
	Премирование к праздничным дням(23 февраля,8 Марта, День дошкольного работника)	До 5 000 руб.

5.2. Осуществлять выплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника (увеличение объемов работ).

5.3. Осуществлять единовременные выплаты работникам.

6. Расчет заработной платы руководителя Учреждения.

6.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается согласно Положению об оплате труда руководителей образовательных учреждений муниципального образования «Светлогорский район», утвержденному постановлением администрации МО «Светлогорский район» № 602 от 23 сентября 2013 года и на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПпер \times К, \text{ где:}$$

ЗПр – заработная плата руководителя учреждения;

ЗПпер – средняя заработная плата педагогических работников учреждения;

К – коэффициент по группам оплаты труда руководителей ДООУ

1 группа – коэффициент 3,0

2 группа – коэффициент 2,5

3 группа – коэффициент 2,0

4 группа – коэффициент 1,5

6.3. Отнесение к группам оплаты труда руководителей Учреждения осуществляется в зависимости от количественных показателей Учреждения (контингент воспитанников; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание предметно – развивающей среды, соответствующей возрасту детей, в разных возрастных группах ДООУ и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

6.4. Из стимулирующей части ФОТик могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

6.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя Учреждения вследствие увеличения средней величины должностных окладов педагогических работников учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее увеличение размера должностного оклада руководителя.

6.6. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера, устанавливаются на 10%-50% ниже должностного оклада руководителя.

6.7. Минимальный размер заработной платы работников учреждения устанавливается согласно регионального соглашения на текущий период времени.

7. Стимулирующие выплаты.

7.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за высокое качество выполняемой работы. Выплаты компенсационного характера и постоянные выплаты стимулирующего характера являются

обязательным для включения в трудовой договор, и устанавливается локальными актами Учреждения (в объеме бюджетных средств).

Для педагогических работников :

- выплаты компенсационного характера включает (Кв) :

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За сверхурочную работу	в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.	Заявление работника, приказ заведующего
Первые три дня нетрудоспособности	В соответствии с ТК РФ	Больничный лист работника
За совмещение, замещение профессий (должностей)	<p>ОТ(за воспитателя)= ЗПпер : норму времени текущего месяца x К-во отработанных часов x 90%</p> <p>ОТ(за пом. Воспитателя)= ЗПпер : норму времени текущего месяца x К-во отработанных часов x 35%</p> <p>ОТ(за замену прочих должностей)= ЗПпер : норму времени текущего месяца x К-во отработанных часов x 35%</p>	Заявление работника, приказ заведующего

- постоянные выплаты стимулирующего характера (Впст) могут устанавливаться на месяц, три месяца, полугодие, год и др.:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты в (руб.)
За почетное звание «Заслуженный учитель»	Наличие звания	-	ежемесячно	2 000
За нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» и приравненные к нему награды	Наличие нагрудного знака	-	ежемесячно	1 500

Молодой специалист	Диплом о высшем или среднем профессиональном образовании	-В соответствии законодательства по категории молодой специалист	Ежемесячно в течение первых двух лет	До 6000
Педагоги первые 2 года работы в учреждении (без категории)	Стаж менее 2 лет в учреждении	Адаптация педагогического опыта	Ежемесячно в течение первых двух лет	До 6000
За наличие непрерывного стажа работы в учреждении	Наличие непрерывного стажа		5-10 лет 10-15 лет Свыше 15 лет	500 1000 1500
Качественная организация соответствия требований СанПиН при реализации ООП	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Реализация творческих направлений через проекты, программы и т.д.; -повышение рейтинга Учреждения	ежемесячно	До 10000
Качественная организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Приказ об оплате труда на текущий	Реализация творческих направлений через проекты, программы и т.д.; -повышение	ежемесячно	До 10000

	учебный год, заявление работника	рейтинга Учреждения		
Качественная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие д/с и родителей (законных представителей)	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	повышение рейтинга ДОУ, реализация творческих направлений через проекты, программы и т.д.;	ежемесячно	До 10000
Качественное создание элементов образовательной инфраструктуры	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Современный подход к оформлению группы, повышение рейтинга ДОУ .	ежемесячно	До 10000
Качественное использование современных образовательных технологий	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Реализация творческих направлений через проекты, программы и т.д.; -повышение рейтинга Учреждения ,внедрение ИКТ, применение практической деятельности	ежемесячно	До 10000
Качественное ведение сайта Учреждения	Приказ об оплате труда на текущий учебный год,	Еженедельное обновление информации на сайте, отсутствие замечаний по размещению информации	ежемесячно	До 5000

	заявление работника			
Внесение персональных данных в систему по учету контингента воспитанников	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Своевременность и качество размещения информации	ежемесячно	До 5000
За работу с детьми с особыми образовательными потребностями и особой организационной структурой	Приказ об оплате труда на текущий учебный год,	Организация режима работы с учетом потребностей и возможностей детей сложной организационной структуры	ежемесячно	До 3000

Для прочих категорий работников и учебно-вспомогательного персонала :

- выплаты компенсационного характера Вк:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За вредные условия труда	12%	Оценка рабочих мест по условиям труда
За сверхурочную работу	в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.	Заявление работника, приказ заведующего
Первые три дня нетрудоспособности	В соответствии с ТК РФ	Больничный лист работника
За совмещение профессий (должностей) - замена временно отсутствующих работников (отпуск, болезнь, командировка)	$OT = OT(\text{отсутств.}) : \text{норму времени текущего месяца} \times \text{К-во отработанных часов} \times \text{к-во \%}$ Пом. вос-ля – 75% Повар – 100% Дворник – 80% Уборщик служебных помещений – 80%	Заявление работника, приказ заведующего

	Кухонная рабочая – 100% Кладовщик – 100% Слесарь-сантехник – 80%	
--	--	--

- постоянные выплаты стимулирующего характера (Впст) могут устанавливаться на три месяца, полугодие, год и др.:

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты в (руб.)</i>
За наличие непрерывного стажа работы в учреждении	Наличие непрерывного стажа		5-10 лет 10-15 лет Свыше 15 лет	500 1000 1500
Качественное соблюдение требований взаимодействия педагогическими работниками Учреждения	Качественное соблюдение требований СанПиН к содержанию помещений Учреждения	Преобразование и обновление, высокий уровень активности	ежемесячно	До 10000
Качественное соблюдение требований СанПиН к содержанию помещений Учреждения	Качественное соблюдение требований СанПиН к содержанию помещений Учреждения	высокий уровень активности, высокая оценка педагогов	ежемесячно	До 10000
Качественная работа по профилактике заболеваний	Приказ об оплате	Преобразование и обновление, высокий уровень	ежемесячно	До 10000

здоровьесбережению воспитанников.	труда на текущий учебный год, заявление работника	активности		
Качественное преобразование элементов образовательной инфраструктуры	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Активное формирование комфортной образовательной среды, оформление группы, залов, холлов.	ежемесячно	До 10000
Качественное соблюдение требований охраны труда, экологической пожарной безопасности	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Преобразование и обновление, высокий уровень активности	ежемесячно	До 10000
Качественное ведение работы по воинскому учету и бронированию граждан	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Активное взаимодействие с военкоматом г. Зеленоградска	В соответствии с планом работы	До 10000
Высокая активность в условиях сложной производственной ситуации	Приказ об оплате труда на текущий	Преобразование и обновление, высокий уровень активности, работа за пределами	ежемесячно	До 10000

	й учебный год, заявление работника	рабочего времени		
Дифференцированный подход к приготовлению пищи в соответствии с рекомендациями врача	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Приготовление диетических блюд по назначению врачей	ежемесячно	До 10000
Качественная работа с сайтом https://zakupki.gov.ru/	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Подготовка документации для закупочной деятельности	ежемесячно	До 10000

8. Порядок установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда согласовывается наблюдательным советом Учреждения по представлению администрации и экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности работников, в соответствии с Положением о экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности работников (приложение 1).

8.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется экспертной комиссией по оценке эффективности деятельности работников Учреждения с участием наблюдательного совета Учреждения, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

8.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников Учреждения,

определяются в локальных правовых актах .

8.4. За отчетный период производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

8.5. Баллы за эффективность и результативность труда могут быть начислены по результатам справок, актов, протоколов и т.д., проверок общим суммарным количеством в зависимости степени сложности проверок.

8.6. Суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов). Размер стимулирующей части ФОТ, отводимой на выплату поощрительных надбавок запланированной на отчетный период, за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения (включая руководителей). В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период.

8.7. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за качественное выполнение дополнительных обязанностей в соответствии заявления работника и приказа руководителя.

8.8. . Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника устанавливается на основании приказа заведующего.

8.9. Стимулирующие надбавки могут выплачиваться по приказу заведующего при наличии денежных средств одновременно, ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, год .

8.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8.11. Выплата по баллам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую эффективность результативность;
- участие в выполнении особо-важных работ, мероприятий в том числе в условиях непредвиденных ситуаций;
- качественное обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;
- качественное обеспечение индивидуального подхода к воспитанникам во время проведения занятий при реализации образовательных программ;
- по итогам работы за месяц, квартал, год или одновременно.

8.12. Выплата по итогам работы осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- качественное и успешное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, зафиксированное должностным лицом или контролирующим органом (отсутствие замечаний со стороны руководителей) ;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий в том числе в условиях непредвиденных ситуаций.

В Учреждении одновременно могут быть введены несколько стимулирований за разные периоды работы.

8.13. Распределение выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Принято
на общем собрании работников
« 30 » июня 2025 г. протокол № 4

Положение о экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности работников.

1. Общие положения

1.1. Экспертная комиссия по оценке эффективности деятельности работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 «Березка» (далее - Комиссия) является постоянно действующей, создается и осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением.

1.2. Целью работы Комиссии является объективная оценка эффективности деятельности работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 «Березка», (далее - Учреждение) при распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждений с учетом мнения органа общественного управления (наблюдательный совет).

2. Функции Комиссии

2.1. Комиссия в целях достижения поставленной цели выполняет следующие функции:

- изучает и анализирует предоставленную работниками информацию о их педагогической, творческой, методической и иной деятельности;
- дает объективную оценку эффективности и результативности деятельности работников в соответствии с критериями оценки эффективности и показателям результативности деятельности;
- запрашивает у работников необходимую информацию для успешной реализации ее функций, в том числе мнение органа общественного управления (наблюдательного совета).

3. Состав Комиссии

3.1. Комиссия назначается в составе не менее 3 человек.

3.2. В состав Комиссии включаются:

- заместители руководителя (представители администрации) Учреждения;

- работники разных структурных подразделений Учреждения.

3.3. Комиссия состоит из председателя Комиссии, секретаря и членов Комиссии.

3.4. Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

4. Порядок работы Комиссии

4.1. Заседание Комиссии проводится по мере необходимости, но не реже 2 раз в год.

4.2. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии.

4.3. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

4.4. Решения Комиссии оформляются протоколом.

4.5. На заседании Комиссии могут присутствовать работники Учреждения, представленные к установлению премиальной выплаты.

При необходимости в качестве экспертов по отдельным видам могут привлекаться сторонние специалисты.