

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания
трудового коллектива

Барсукова О.В.Барсукова
«28» 03 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ
«Детский сад № 3 «Дюймовочка»

Ерошкина Е.П.Ерошкина
«28» 03 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
«Детский сад № 3 «Дюймовочка»

ПРИНЯТ

решением общего собрания
трудового коллектива
муниципального дошкольного образовательного автономного
учреждения «Детский сад № 3 «Дюймовочка»
«28» марта 2024 года

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 3 «Дюймовочка» (далее – положение), разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 09.01.2019 г. № 4 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области», в целях упорядочения оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников муниципальных образовательных учреждения (бюджетных, автономных) Архаринского муниципального округа;

- постановлением главы Архаринского муниципального округа Амурской области от 11.03.2024 г. № 236 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики».

Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 3 «Дюймовочка» (далее – ДООУ), занятых в сфере образования (Приложение № 1);

- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в ДООУ утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 г. № 209;

- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в ДООУ утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 г. № 209;

- условия оплаты труда руководителя ДООУ, условия осуществления ему выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности оплаты труда педагогических работников;

- порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда;

- иные выплаты.

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

1.3. Системы оплаты труда работников ДООУ, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением, с учетом собрания трудового коллектива работников.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

1.6. Размер заработной платы руководителя ДООУ, педагогических работников, работников учебно-вспомогательного и прочего персонала устанавливается исходя из объема средств субвенции областного бюджета выделенной учреждению на финансовый год, согласно нормативам финансирования и коэффициентов, используемых при расчете объема средств субвенций на очередной финансовый год и плановый период, утвержденных постановлением Правительства Амурской области и средств бюджетных ассигнований бюджета Архаринского муниципального округа выделенных на очередной финансовый год и плановый период.

1.7. В положении об оплате труда муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №3 «Дюймовочка» учитываются условия оплаты труда, которые свойственны только работникам ДООУ.

1.8. Руководитель ДООУ заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы:

- должностные обязанности работника, включая размер оклада (должностного оклада) и ставки заработной платы работника, коэффициенты к окладам (ставкам);

- условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг, обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт) являются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- меры социальной поддержки.

1.9. Штатное расписание ДОУ утверждается приказом заведующего учреждения по согласованию с начальником Муниципального казенного учреждения «Управление образования и молодежной политики» и включает в себя все должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего персонала на начало очередного финансового года.

Тарификационный список педагогических работников утверждается приказом руководителя учреждения два раза в год на 01 сентября и на 01 февраля.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание ДОУ по согласованию с , могут вноситься изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, так же в случае изменения показателя средней номинальной начисленной заработной платы в тарификационный список педагогических работников ДОУ вносятся изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.10. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на очередной финансовый год исходя из размера субвенции предоставляемой из областного бюджета и бюджетных ассигнований районного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. Размеры и сроки индексации заработной платы работников ДОУ определяются в пределах средств, предусмотренных Законами Российской Федерации и Амурской области на очередной финансовый год.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников ДОУ, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным категориям и профессиональных групп, приведены в приложении № 1 к настоящему положению.

2.2. При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогическим работникам ДОУ, учитывается наличие квалификационной категории.

2.3. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

2.4. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части

заработка работника, за счет оптимизации выплат компенсационного и стимулирующего характера, но не более чем на 5 %

2.5. Работникам ДОУ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к положению об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 г. № 209, в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников ДОУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 процентов и не более 12% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря текущего года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель ДОО принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения ДОО:

- размер доплаты 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Минимальный размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы 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 сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы 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 части оклада (должностного оклада)

ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

3.5. Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. В договорном порядке установлены дополнительные компенсационные выплаты за дополнительные трудозатраты, не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанные с деятельностью образовательного учреждения по реализации образовательной программы и обеспечением её выполнения (работа в методических объединениях, творческих группах; работа в кружках дополнительного образования, работа с детьми ОВЗ и инвалидами, за ведение кабинетов, спортивным залом, изостудией; за руководство цикловыми и предметно-методическими объединениями внутри учреждения; за работу с электронными образовательными системами;). Приложение № 2

И другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласования работника.

3.7. Конкретные размеры, виды доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются работодателем ДОО с учетом мнения собрания трудового коллектива работников в пределах средств направляемых на оплату труда, утверждаются локальным нормативным актом ДОО и приведены в приложении № 2 к настоящему положению.

3.8. Выплаты компенсационного характера указанные в пункте 3.6 осуществляются без применения районного коэффициента и процентной надбавке к заработной плате за работу в южных районах Дальнего Востока.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в ДОО в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложениями № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений утвержденного постановлением исполняющего постановление Правительства Амурской области от 28.04.2010 г. № 209, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за достижение высокого качества выполнения работы;
3) выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, (выслуга лет) в виде надбавки;

- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;

4) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в виде доплаты.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

4.3. Надбавка за достижение высокого качества выполнения работы устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными ДООУ по согласованию с МКУ «Управление образования и молодежной политики», к которым относятся:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполненных работ;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

- работа в условиях эксперимента;

- повышение стабильности и повышение качества обучения;

- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;

- использование здоровьесберегающих технологий;

- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

- организацию и проведение мероприятий, повышающие авторитет и имидж образовательного учреждения;

- высокий уровень исполнительный дисциплины;

- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

- досрочное и качественно выполнение отраслевых стандартов работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

- высокие достижения в труде окончании учебного года, календарного года;

- применение в практической работе новых технологий.

4.4. Стимулирующая надбавка за достижение высокого качества выполнения работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим и руководящим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

- от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;
- от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

4.6. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за квартал, год.

Премирование осуществляется по решению руководителя ДОУ в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников ДОУ.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности ДОУ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств, в абсолютном размере.

4.7. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

Размеры доплат за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания также за ведомственные награды; кандидаты наук; доктора наук устанавливаются в размере не более 3000,00 рублей.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом руководителя ДОУ с учетом мнения председателя собрания трудового коллектива и в пределах бюджетных ассигнований выделенных на оплату труда работников ДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ДОУ на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам ДООУ, а также показателям оценки эффективности работы ДООУ.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, и иными локальными нормативными актами ДООУ, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда «Положения о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 3 «Дюймовочка» (Приложение №3).

4.9. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

– объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;

– предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

– адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего ДООУ, его опыту и уровню квалификации;

– своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.10. Для определения размера стимулирующей выплаты каждому конкретному педагогическому работнику используется бальная система. В специальный оценочный лист педагогического работника заносятся критерии оценки эффективности работы (оценочный лист) при этом каждый из них оценивается определенным баллом.

Исходя из этого, стимулирующая доплата определяется путем выполнения подсчетов по следующему алгоритму:

а) суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки;

б) определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть, на количество баллов, набранных всеми работниками учреждения;

в) определение окончательного размера стимулирующей выплаты по каждому работнику путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных конкретным педагогом.

Критерии оценки эффективности работы (оценочный лист) по конкретной должности утверждается вместе с положением об оплате труда работников ДООУ, который утверждается заведующим ДООУ и согласовывается собранием трудового коллектива.

4.11. Для распределения стимулирующих выплат, устанавливаемых по показателям эффективности деятельности работника с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, создается комиссия по оценке качества и интенсивности профессиональной

деятельности работников ДООУ. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя ДООУ, в состав которой входят старший воспитатель, представитель Собрания трудового коллектива, педагогический работник.

Решение комиссии о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается срок подачи оценочного листа и сроки его рассмотрения. Педагогические работники передают в комиссию оценочные листы содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность, размер стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель ДООУ издает приказ.

4.12. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

4.13. Предельный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы конкретного работника не ограничен.

4.14. Стимулирующая часть по результатам эффективности работы педагогическим работникам выплачивается ежемесячно на основании предоставления оценочных листов оценки эффективности работы педагогического работника при наличии финансовых средств направленных учреждением на оплату труда.

4.15. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом ДООУ с обязательным указанием причины.

V. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения

5.1. Заработная плата руководителя ДООУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя ДООУ определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года, в пределах выделенных средств на оплату труда административно-управленческого персонала.

Условия оплаты труда руководителя ДООУ устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

Заработная плата руководителю ДООУ определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры оклада (должностного оклада), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются МКУ «Управление образования и молодежной политики».

5.2. Оклад руководителю ДООУ соответствует группе по оплате труда 1. Отнесение к группе по оплате труда руководителей ДООУ осуществляется в зависимости от объемных показателей (приложение № 4).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ДООУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 2,0.

5.3. При наличии бюджетных ассигнований руководителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования и молодежной политики», и с учетом результатов деятельности ДООУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ДООУ.

Размеры стимулирующих выплат руководителю ДООУ, показатели эффективности его работы и критерии оценки показателей ежегодно устанавливаются управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем ДООУ.

5.4. Стимулирование руководителя ДООУ осуществляется в соответствии с решениями отдела образования, в котором учитываются:

– рост средней заработной платы работников ДООУ в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением вышестоящих органов.

– выполнение ДООУ в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

– выполнение ДООУ нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, органа местного самоуправления, принятых в отношении ДООУ в соответствии с его компетенцией;

– отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

– отсутствие в ДООУ задолженности по заработной плате;

– участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и другое;

– физическое и психическое здоровье воспитанников (по результатам мониторинга);

– создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе ДООУ (по результатам мониторинга);

– количество преступлений и административных правонарушений, совершенных воспитанниками ДООУ;

– участие ДООУ в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.5. Стимулирование руководителя осуществляется по итогам работы за квартал.

5.6. Результаты деятельности ДОО рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией МКУ «Управление образования и молодежной политики».

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляется при наличии финансовых средств.

5.8. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом МКУ «Управление образования и молодежной политики» с обязательным указанием причины.

5.9. Единовременная премия руководителю ДОО за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений органа местного самоуправления;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ДОО;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа ДОО.

Премия выплачивается по итогам работы за квартал, и год в абсолютном размере и при наличии финансовых средств, и выплатой в полном объеме условно-постоянной части заработной платы работникам учреждения.

5.10. Решение об установлении руководителю ДОО единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается управлением образования и молодежной политики.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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».

Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) путем умножения рекомендуемых размеров

установленных им окладов (ставок) заработной платы (приложение №1) за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

6.3. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности учителя-логопеда.

6.4. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.6. Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию, устанавливается в соответствии с приложением №1 к настоящему положению.

Квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (ДОУ) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

При присвоении квалификационной категории в период пребывания педагогического работника в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Размеры и условия дополнительных выплат не входящих в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанные с деятельностью образовательного ДОУ по реализации образовательной программы и обеспечением их выполнения (ведение

кружковой деятельности, заведование групп, учебно-консультационными пунктами, а так, же руководство методическими объединениями), и другие выплаты за дополнительно оплачиваемую работу, выполняемую с письменного согласия педагогических работников.

6.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам в соответствии с разделами III и IV, приложениями № 2, № 3 настоящего положения.

VII. Оплата труда работникам общепрофессиональных должностей, и рабочих прочих профессий

7.1. Заработная плата работников ДООУ состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам ДООУ устанавливаются руководителем ДООУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ на соответствующий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.3. Формирование штатного расписания и установление размеров окладов в ДООУ осуществляется приказом руководителя ДООУ по каждой должности на основании приложения № 1 к настоящему положению.

7.4. Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам устанавливаются в положении об оплате труда ДООУ, коллективном договоре, в трудовом договоре, заключаемом с работником.

VIII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

8.1. При наличии в ДООУ экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

- в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

8.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом ДООУ с учетом мнения собрания трудового коллектива, или в коллективном договоре.

8.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель ДООУ на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю ДООУ – начальником управления образования и молодежной политики, на основании письменного заявления руководителя ДООУ.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя ДООУ, при наличии общей экономии фонда оплаты труда.

8.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий до 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой до 3000 рублей;

- в связи с профессиональным праздником (27 сентября), установленным законодательством Российской Федерации – до 2000 рублей;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 5000 рублей.

8.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель ДООУ, а руководителю ДООУ – начальником управления образования и молодежной политики.

Размер премии определяется приказом руководителя ДООУ в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

8.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
«Детский сад №3 «Дюймовочка»

**Размеры
окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников
муниципального дошкольного образовательного автономного
учреждения «Детский сад №3 «Дюймовочка»**

Наименование должности	Размер должностного оклада (Оклада) Ставки заработной платы (рублей)
1. Должностные оклады (Оклады) Ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Административно-управленческий персонал»	
Руководитель образовательного учреждения дошкольного образовательного учреждения	В соответствии с приложением № 4 настоящего Примерного положения
2. Должностные оклады (Оклады) Ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей «педагогические работники»	
Воспитатель Высшее профессиональное образование: - Без квалификационной категории - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория	 16 175,00 19 410,00 21 027,00
Воспитатель Среднее профессиональное образование: - Без квалификационной категории - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория	 14 967,00 17 960,00 19 457,00

<p>Старший воспитатель</p> <p>Высшее профессиональное образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория 	<p style="text-align: right;">17 416,00</p> <p style="text-align: right;">20 898,00</p> <p style="text-align: right;">22 641,00</p>
<p>Старший воспитатель</p> <p>Среднее профессиональное образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория 	<p style="text-align: right;">16 308,00</p> <p style="text-align: right;">19 570,00</p> <p style="text-align: right;">21 200,00</p>
<p>Музыкальный руководитель.</p> <p>Высшее профессиональное образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Без квалификационной категории - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория 	<p style="text-align: right;">15 012,00</p> <p style="text-align: right;">18 014,00</p> <p style="text-align: right;">19 515,00</p>
<p>Музыкальный руководитель;</p> <p>Среднее профессиональное образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория 	<p style="text-align: right;">13 924,00</p> <p style="text-align: right;">16 708,00</p> <p style="text-align: right;">18 101,00</p>

Младший воспитатель	10593,00
3. Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей, и рабочих прочих профессий («Учебно-вспомогательный персонал», «Специалисты», «Младший обслуживающий и прочий технический персонал»)	
Заведующий хозяйством	5034,00
Делопроизводитель	4726,00
Повар, кухонный рабочий, подсобный рабочий;	4762,00
Рабочий по стирке белья; Уборщик служебных помещений; Дворник;	4035,00
Помощник воспитателя;	4762,00
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий; Кастелянша; Кладовщик; Электрик; Истопник.	4520,00

Размер компенсационных выплат

В соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 3 «Дюймовочка»

Производить выплаты компенсационного характера в следующем:

№	Доплаты	Сумма
1.	За работу в методических объединениях, творческих группах	До 3000,00
2.	За работу в кружках дополнительного образования	От 1000,00 до 3500,00
3.	За работу с детьми ОВЗ и инвалидами	До 800,00 за одного воспитанника
4.	За заведование кабинетами, спортивным залом, изостудией;	От 500,00 до 1000,00
5.	За руководство цикловыми и предметно-методическими объединениями внутри учреждения;	До 1000,00
6.	За работу с электронными образовательными системам	До 3500,00

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
«Детский сад №3 «Дюймовочка»

**Размер должностного оклада руководителя
в соответствии с группой по оплате труда**

Группа по оплате труда	Должностной оклад
1 группа	13 292,00

МДОАУ «Детский сад №3 «Дюймовочка» относится к 1-ой группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей:

Показатели	Условия	Отнесение к группе
Количество воспитанников в ДОУ	Свыше 50 воспитанников	1 группа