

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение
«Детский сад №4 «Ладушки»

УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МДОАУ
Детский сад №4 «Ладушки»
Т.С. Незнамова
Приказ №46 от 13.03.2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МДОАУ «Детский сад №4 «Ладушки»**

Принято:
на общем собрании
трудоого коллектива
МДОАУ «Детский сад
№4 «Ладушки»
Протокол № 3 от 13.03.2025 г.
Председатель ТК
О.Т. Пулатова



1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения, подведомственного Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики» (далее - положение), разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Российской Федерации 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 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»;
- законом Амурской области от 11.10.2013 № 255-03 «О дошкольном, начальном общем основном общем, среднем общем и дополнительном образовании в Амурской области»;
- постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 ЛЬ 209 установлении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;
- Законом Амурской области от 01.06.2020 № 539-03 «О денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования»;
- приказом министерства образования и науки Амурской области от 09.01.2019 № 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 учреждений (бюджетных, автономных) Архаринского муниципального округа.

- постановлением главы Архаринского муниципального округа от 26.02.2025 года № 101 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений подведомственных Муниципальному казённому учреждению «Управление образования и молодёжной политики»

Положение включает в себя:

- Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №4 «Ладушки» (далее — Учреждение).

- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 N 209;

- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 N 209;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, условия осуществления им 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. Системы оплаты труда работников Учреждения, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативно правовыми актами Амурской области и муниципальными правовыми актами администрации Архаринского муниципального округа, настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учётом:

- квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;
- обеспечение государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;

-создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном

функционировании Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников Учреждения;

- мнения представительного органа работников

1.4. Заработная плата работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников Учреждения при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на момент её изменения, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

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.

1.7. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установленный размер должностного оклада, а также размер стимулирующих выплат за достижение результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной финансовый год исходя из размера бюджетных ассигнований, предоставляемых Учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Размер заработной платы руководителя образовательного Учреждения их заместителя, педагогических работников, работникам 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 расчёте объёма средств субвенции на очередной финансовый год и плановый период, утвержденных постановлением Правительства Амурской области и средств бюджетных ассигнований бюджета Архаринского муниципального округа предусмотренных на очередной финансовый год и плановый период.

1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя 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 учреждения и оплату труда в гарантированной её части. Должности педагогических работников (осуществляющих образовательный процесс) в штатное расписание не включаются. Количество ставок воспитателей определяется из установленной учебной нагрузки.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание Учреждения по согласованию с начальником МКУ «Управления образования и молодёжной политики», могут вноситься изменения в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

1.11. Оплата труда педагогических работников (осуществляющих учебный процесс) производится по тарификационному списку. Тарификационный список формируется два раза в год на начало учебного года и на 01 февраля текущего финансового года и утверждается приказом руководителя Учреждения. В течение года на основании приказа руководителя Учреждения может осуществляться перераспределение учебной нагрузки между педагогическими работниками. Ознакомление с учебной нагрузкой педагогических работников осуществляется под роспись. Общий объём нагрузки на учебный год педагогических работников устанавливаются исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам.

1.12. Размеры и сроки индексации заработной платы работников Учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Амурской области на очередной финансовый год.

1.13. Предельная доля расходов административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала работников в общем объеме расходов на оплату труда (фонд оплаты труда) в Учреждении допускается не более 40 процентов.

1.14. Заработная плата работников Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя предельными размерами не ограничивается.

1.15. В положении об оплате труда МДОАУ «Детский сад №4 «Ладушки» учитываются условия оплаты труда, которые свойственны только работникам Учреждения.

1.16. Учреждение обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

2. Порядок и условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным группам профессий, и устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к положению об оплате труда работников «МДОАУ «Детский сад №4 «Ладушки».

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

2.3. Оклады заместителей руководителей рекомендуется устанавливать на 10 - 20 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

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

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативно правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в повышенном размере на основании проведенной специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не более 12% от должностного оклада (оклада) тарифной ставки;

3.3.2. 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):

А) доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в размере 35% оклада (ставки) за час работы работника;

Б) доплаты за работу в выходные дни и нерабочие дни производятся работникам, привлекающийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

В) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последние часы – двойного размера;

Г) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается в размерах по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же профессии (должности) за дополнительную плату осуществляются по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может

осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть порчена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.4. 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.

3.5. С учётом обеспечения финансовыми средствами, Учреждением может быть принято решение о введении выплат молодым специалистам – педагогическим работникам устанавливается Учреждением самостоятельно, в пределах предусмотренных средств, направляемых на оплату труда работников.

3.6. К выплатам компенсационного характера так же относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников Учреждения, но непосредственно связанную с деятельностью Учреждения:

- за работу с детьми раннего возраста от 1,5 до 3-х лет в период адаптации, до 3000,00 рублей;
- за заведование кабинетами, музыкальным залом, групповыми комнатами до 2000,00 рублей;
- за работу с электронными образовательными системами до 3000,00 рублей;
- наполняемость групп свыше 50% до 3000,00 рублей;
- за ведение кружковой деятельности 2000,00 рублей;
- руководство МО 1000,00 рублей

И другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работника Учреждения (за ведение сайта, социальных сетей, госпабликов, ответственному за охрану труда, и соблюдение техники безопасности, за работу делопроизводителя, за работу с архивом Учреждения и т.д.).

3.7. Решение о введении и конкретные размеры соответствующих выплат работникам, а также порядок их установления за выполнение дополнительной работы принимается Учреждением самостоятельно, с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, направляемыми на оплату труда работников, и утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

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.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, (выслуга лет) в виде надбавки;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя ДООУ) устанавливаются с учётом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.4. В положении об оплате труда Учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих ценить результативность и качество его работы, с учётом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- участие в течении месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.)

4.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены:

а) выплаты за участие в выполнении важных и срочных работ;

б) выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

в) интенсивность и напряжённость работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ.

4.7. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ – выплаты за интенсивность, связанную с обеспечением наполняемости групп, преподавание в которых осуществляется педагогами, непосредственно реализующими программы дополнительного образования в рамках системы персонифицированного финансирования дополнительного образования.

К выплатам за качество выполняемой работы могут быть отнесены следующие выплаты:

а) подготовка призов конкурсов, олимпиад.

Для определения размера стимулирующей доплаты, полагающейся каждому конкретному работнику, используется балльная система. В специальный оценочный лист работника заносятся критерии эффективности деятельности, при этом каждый из них оценивается определённым баллом.

Исходя из этого, стимулирующая доплата определяется путём выполнения подсчётов 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 путём умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных конкретным педагогом.

Перечень критериев и показателей качества работы педагогических работников установлен в приложении №2 к настоящему положению. Учреждение самостоятельно разрабатывает оценочный лист педагогических работников.

Критерии оценки эффективности работы (оценочный лист) по конкретной должности утверждаются вместе с «Положением об оплате труда работников МДОАУ «Детский сад №4 «Ладушки», который утверждается руководителем Учреждения и согласовывается Педагогическим советом или иным уполномоченным органом учреждения.

Решением 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 Учреждения издает приказ.

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

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

Лишение выплат стимулирующего характера, оформляется приказом руководителя Учреждения с обязательным указанием причины. Работник вправе обжаловать отказ в назначении стимулирующей выплаты.

4.8. Выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются за стаж педагогической работы в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 5 процентов;
- от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- от 10 до 15 лет - 15 процентов;
- от 15 лет и выше - 20 процентов.

Выплата за выслугу лет педагогическим работникам производится от должностного оклада, (оклада), ставки заработной платы. Стаж педагогической деятельности определяется в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

4.9. Выплаты за наличие учёной степени и почётных званий устанавливаются в размере 2000,00 рублей.

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

4.10. За общие результаты работы педагогические работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, год.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера (за исключением руководителя и его заместителя) по итогам работы конкретного работника не ограничен.

5. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

Размер оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения определяется трудовым договором «эффективным контрактом» руководителем Учреждения и Начальником «Управления образования и молодёжной политики».

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в зависимости от сложности труда (в том числе с учётом масштаба управления и особенности деятельности и значимости Учреждения) и может быть изменён 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 Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Заработная плата руководителю Учреждения определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры оклада (должностного оклада), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

- руководителю учреждения — приказом начальника Муниципального казенного учреждения «Управление образования и молодежной политики».

5.2. Оклад (Должностной оклад) руководителя дошкольного образовательного учреждения соответствует группам по оплате труда 1, 2 и 3. Отнесение к группе по оплате труда руководителя Учреждения осуществляется в зависимости от объемных показателей (приложение № 3).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) и средней заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 3.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.3. Руководителю устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом III и IV настоящего Положения.

5.4. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в соответствии с «Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера и премий по итогам работы муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений» с учётом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы руководителя учреждения. Положение разрабатывается Муниципальным казенным учреждением «Управление образования и молодежной политики», в котором учитываются:

- рост средней заработной платы работников Учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с решением вышестоящих органов;
- выполнение Учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;
- выполнение Учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, Амурской области, органа местного самоуправления, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;
- отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);
- участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.
- физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);
- создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе Учреждения (по результатам мониторинга);
- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных воспитанниками Учреждения;
- участие Учреждения в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

Результаты деятельности Учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией Муниципального казенного учреждения «Управление образования и молодежной политики».

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям осуществляются по итогам работы за квартал, год.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются при наличии финансовых средств.

5.7. Премия руководителю Учреждения за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учётом 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 Учреждения;

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

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.

5.8. Решение об установлении руководителю Учреждения стимулирующей выплаты и единовременной премии принимается комиссией Муниципального казенного учреждения «Управление образования и молодежной политики», оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ.

6. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 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 преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путём умножения рекомендуемых размеров установленных им окладов (ставок) заработной платы (приложение №1) за календарный месяц на фактический объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установлено 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. Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогическим работникам, устанавливается в соответствии с приложением №1 «Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4

«Ладушки», подведомственных Муниципальному казённому учреждению «Управление образования и молодёжной политики» к настоящему положению.

В целях стимулирования педагогических работников Учреждения к повышению квалификации к должностному окладу (ставке заработной платы) применяется коэффициент за квалификационную категорию:

- при наличии первой квалификационной категории - 5 до 20 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 10 до 30 процентов.

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 (Учреждения) 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 её 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

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

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

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

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

7.3. Формирование штатного расписания и установление размеров окладов в Учреждении осуществляется приказом руководителя Учреждения по каждой должности на основании приложения № 1 «Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №4 «Ладушки», подведомственных Муниципальному казённому учреждению «Управление образования и молодёжной политики» к настоящему положению.

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

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

8.1. При наличии в Учреждении 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 **3 000 рублей;**
- рождением детей – **3 000 рублей;**
- смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) **5 000 рублей;**

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 связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы **3 000 рублей.**

8.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также её допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом Учреждением с учётом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

8.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения -

начальником Управления образования и молодежной политики, на основании письменного заявления руководителя Учреждения,

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя Учреждения, 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 **5 000,00 рублей**;
- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой:
 - а) в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации «День учителя» 5 октября; «День воспитателя» — 27 сентября до **3 000 рублей**, Международный женский день 8 марта, День защитника отечества – до **2000,00**;
 - б) по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения и далее каждые пять лет) до **3000,00 рублей**;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до **5 000,00 рублей**.

8.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения начальник Муниципального казенного учреждения «Управление образования и молодежной политики».

Размер единовременной премии определяется приказом руководителя Учреждения при наличии общей экономии фонда 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.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №4 «Ладушки»

Наименование должности	Размер должностного оклада рублей
1. Должностные оклады (Оклады) Ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Административно-управленческий персонал»	
Руководитель образовательного учреждения дошкольного образовательного учреждения	13 890,00
2. Должностные оклады (Оклады) Ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей «педагогические работники»	
ВОСПИТАТЕЛЬ	
Высшее профессиональное образование:	
-Без квалификационной категории	16 903,00
-1 квалификационная категория	20 283,00
-высшая квалификационная категория	21 973,00
ВОСПИТАТЕЛЬ	
Среднее профессиональное образование:	
-Без квалификационной категории	15 641,00
-1 квалификационная категория	18 768,00
-высшая квалификационная категория	20 333,00
СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ высшее профессиональное образование:	

-без квалификационной категории	18 200,00
-1 квалификационная категория	21 838,00
-высшая квалификационная категория	23 660,00
СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ	
среднее профессиональное образование:	
-без квалификационной категории	17 042,00
-1 квалификационная категория	20 451,00
-высшая квалификационная категория	22 154,00
МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ	
Высшее профессиональное образование:	
-Без квалификационной категории	15 680,00
-1 квалификационная категория	18 816,00
-высшая квалификационная категория	20 384,00
МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ	
Среднее профессиональное образование:	
-без квалификационной категории	14 551,00
-1 квалификационная категория	17 460,00
-высшая квалификационная категория	18 916,00
3. Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей, и рабочих прочих профессий («Учебно-вспомогательный персонал», «Специалисты», «Младший обслуживающий и прочий технический персонал»)	
Заведующий хозяйством	5 261,00
Делопроизводитель	4 939,00
Повар, кухонный рабочий, подсобный рабочий;	4 976,00

Рабочий по стирке белья;	4 217,00
Уборщик служебных помещений;	4 217,00
Помощник воспитателя;	4 976,00
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий;	4 723,00
Кастелянша;	
Грузчик;	
Кладовщик;	
Слесарь;	
Сантехник;	
Электрик;	

Перечень выплат компенсационного характера

Педагогическим работникам Учреждения установлены следующие виды доплат компенсационного характера:

- доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, ежемесячно:

Перечень выплат компенсационного характера педагогическим работникам

Доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

Педагогическим работникам Учреждения установлены следующие виды доплат компенсационного характера:

№	Вид компенсационной доплаты	Сумма (рублей)	Примечание
1	Наполняемость групп, выше 50%	До 3 000	
2	За ведение кружковой деятельности	До 2 000	
3	Заведование групповой комнатой, мини – музеем, кабинетами	До 2 000	
4	Работа с детьми раннего возраста в период адаптации	До 3 000	
5	Руководство МО	До 1 000	

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

Группа по оплате труда	Должностной оклад (рублей)
I группа (свыше 50 воспитанников)	13 292,00
II группа (от 30 до 50 воспитанников)	12 832,00