

Согласовано:  
На общем собрании работников  
Протокол № 1 от 05.04.24.



Заведующий МДОАУ  
«Детский сад «Журавлёнок»»  
А.В.Петрушина  
Приказ № 22 от 05.04.24.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения  
«Детский сад «Журавлёнок»

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад «Журавлёнок» (далее – положение), разработано в соответствии с:

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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";

- законом Амурской области от 11.10.2013 N 255-ОЗ "О дошкольном, начальном общем и дополнительном образовании в Амурской области»;

- постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 N 209 "Об установлении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений»;

- приказом Министерства образования и науки Амурской области от 09.01.2019 N 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 11.03.2024 года № 236 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Муниципальному казённому учреждению «Управление образования и молодёжной политики».

### **Положение включает в себя:**

размеры окладов (должностные оклады), ставок заработной платы работников МДОАУ «Детский сад «Журавлёнок», занятых в сфере образования (**приложение № 1**);

размер должностного оклада руководителя МДОАУ «Детский сад «Журавлёнок» в соответствии с группой по оплате труда (**приложение № 2**);

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 (**приложение № 3**);

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, 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. 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 учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением, с учётом представительного органа 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 раздельно по каждой из должностей.

1.6. Руководитель учреждения 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.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на очередной финансовый год исходя из размера субвенции предоставляемых учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Размер заработной платы руководителя, его заместителя, педагогических работников и прочего персонала устанавливается исходя из объёма 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, утверждённых постановлением Правительства Амурской области и средств субсидий бюджета Архаринского муниципального округа выделенных на очередной финансовый год и плановый период.

1.9. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с начальником Муниципального казённого учреждения «Управление образования и молодёжной политики» и включает в себя все должности административно-управленческого, педагогического, , прочего персонала учреждения на начало 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 учреждения по согласованию с начальником Муниципального казённого учреждения «Управление образования и молодёжной политики», могут вноситься изменения в пределах утверждённого фонда оплаты труда, так же в случае изменения показателя средней номинальной начисленной заработной платы в тарификационный список педагогических работников учреждения вносятся изменения в пределах утверждённого фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.10. 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.

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

1.12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. В положении об оплате труда МДОАУ «Детский сад «Журавлёнок» учитываются условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения.

## **II. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, 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 учреждения, учитывается образование и 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 путём перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работника, за счёт оптимизации выплат компенсационного и стимулирующего характера, но не более, чем на 10%.

2.5. Работникам учреждения 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 утверждённым постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, в учреждении 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 учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 % 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 учётом 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 учётом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения 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 учётом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма 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 учётом содержания и (или) объёма 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, привлекавшимся 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 путём 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. К выплатам компенсационного характера также относятся выплаты за особенности специфики работы:

за преподавательскую работу по адаптированным программам до 20 % от должностного оклада с учётом пропорционально соответствующей нагрузки;

за работу с детьми раннего возраста от 1,5 до 3 лет в период адаптации не более 3000, 00 рублей;

за работу с детьми-инвалидами до 800,00 рублей за одного воспитанника.

3.7. Решение о введении соответствующих доплат работникам принимается учреждением самостоятельно, также учреждение в праве устанавливать виды доплат, конкретные размеры, и порядок их установления за выполнение дополнительной работы самостоятельно с учётом мнения представительского органа работников, с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, направляемых на оплату труда работников, и утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

3.8. Выплаты компенсационного характера указанные в п.3.6. осуществляются без применения районного коэффициента и процентной надбавки 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 учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений утвержденного постановлением Правительства Амурской области

от 28.04.2010 № 209 работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за достижение высокого качества выполнения работы;

в) выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, (выслуга лет) в виде надбавки;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие учёной степени, почётных 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 учреждением по согласованию с Муниципальным казённым учреждением «Управление образования и молодёжной политики», к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых 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;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

подготовку призёров олимпиад, конкурсов;

использование здоровьесберегающих технологий;

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

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины;

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

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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

высокие достижения в труде по 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 педагогической работы, выслуга лет работникам к окладу (должностному окладу) без учёта учебной нагрузки, 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 и год.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

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

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 образовательного учреждения;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за квартал и год выплачивается работникам учреждения в абсолютном размере, и при наличии финансовых средств.

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

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

Размеры доплат за наличие учёной степени, почётных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы), за почётные звания «Народный учитель Российской

Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почётные 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 учреждения с учётом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований выделенных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором с учётом показателей и критериев оценки эффективности труда.

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

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

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

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

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) 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 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 стоимости 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.

Критерии оценки эффективности работы (оценочный лист) утверждается вместе с Положением о стимулировании педагогических работников учреждения, который утверждается руководителем учреждения и согласовывается общим собранием работников или иным уполномоченным органом учреждения.

4.11. Для распределения стимулирующих выплат, устанавливаемых по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, создаётся комиссия по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников учреждения. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения, в состав которой входят представители Совета трудового коллектива или иной уполномоченный представитель учреждения.

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 учреждения издаёт приказ.

4.12. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться 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, педагогическому работнику выплачивается ежемесячно, на основании предоставления оценочного листа 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 определённый период, оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.

## **V. Условия оплаты труда руководителя МДОАУ «Детский сад «Журавлёнок»**

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

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального 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, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

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

руководителю учреждения – приказом начальника Муниципального казённого учреждения «Управление образования и молодёжной политики».

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения соответствует II группе по оплате труда. Отнесение к группе по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в зависимости от объёмных показателей (приложение № 2).

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 казённым учреждением «Управление образования и молодёжной политики», в котором учитываются:

рост средней заработной платы работников муниципального 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);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.;

физическое и психическое здоровье воспитанников (по результатам мониторинга);

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

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных воспитанниками учреждений;

количество воспитанников, отчисленных из учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

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

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчётного периода комиссией Муниципального казённого учреждения «Управление образования и молодёжной политики».

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляется по итогам работы за квартал, год.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляется 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 объёме условно-постоянной части заработной платы работникам учреждения.

5.7. Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается Муниципальным казённым учреждением «Управление образования и молодёжной политики».

## **VI. Особенности оплаты труда педагогического работника**

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 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 учётом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) путём умножения рекомендуемых размеров установленных им окладов (ставок) заработной платы (**Приложение №1**) за календарный месяц на фактический объём 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 работника 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. 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.

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

6.5. Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогическим работникам, с учётом квалификационной категории устанавливается в соответствии с **приложением №1** к настоящему положению.

В целях стимулирования педагогических работников учреждения к повышению квалификации оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается с учётом надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

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

6.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются педагогическому работнику в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

## **VII. 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** к настоящему положению.

7.4. Стимулирующие и компенсационные выплаты работникам устанавливаются в положении об оплате труда МДОАУ «Детский сад «Журавлёнок», 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 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, 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 причинённый 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 её допустимые размеры применительно к отдельным основаниям её оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом автономным 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 молодёжной политики, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

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

8.4. За счёт 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 государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации «День учителя» - 5 октября; «День воспитателя» 27 сентября 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 муниципального учреждения, а руководителю учреждения – начальник Муниципального казённого учреждения «Управление образования и молодёжной 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 расчёт средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

**Приложение № 1**  
к положению об оплате труда работников  
МДОАУ «Детский сад «Журавлёнок»

**Оклады (должностные оклады) ставок заработной платы работников МДОАУ  
«Детский сад «Журавлёнок»**

**01.02.2024г.**

Наименование должности	Размер должностного оклада рублей
1. Должностные оклады (Оклады) Ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Административно-управленческий персонал»	
Руководитель МДОАУ «Детский сад «Журавлёнок»	12 832,00
2. Должностные оклады (Оклады) Ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей «педагогические работники»	
Воспитатель	
<b>Высшее профессиональное образование:</b>	
-Без квалификационной категории	16 175,00
-1 квалификационная категория	19 410,00
-высшая квалификационная категория	21 027,00
Воспитатель	
<b>Среднее профессиональное образование:</b>	
-Без квалификационной категории	14 967,00
-1 квалификационная категория	17 960,00
-высшая квалификационная категория	19 457,00
3. Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей, и рабочих прочих профессий («Учебно-вспомогательный персонал», «Специалисты», «Младший обслуживающий и прочий технический персонал»)	
Повар, кухонный рабочий, подсобный рабочий;	4762,00
Рабочий по стирке белья;	4035,00
Помощник воспитателя	4762,00

**Приложение № 2**  
к положению об оплате труда работников  
МДОАУ «Детский сад «Журавлёнок»

**Размер должностного оклада руководителя  
МДОАУ «Детский сад «Журавлёнок»  
в соответствии с группой по оплате труда:**

**01.02.2024г.**

Группа по оплате труда	Должностной оклад (рублей)
I	13 292,00
II	12 832,00

Дошкольные образовательные учреждения относятся к 1-ой, 2-ой и 3-ей группам по оплате труда руководителей на основании объёмных показателей:

№ п/п	показатели	условия	отнесение к группе
1	Количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении	От 30 до 50 воспитанников	2 группа
		Свыше 50 воспитанников	1 группа

**Приложение № 3**  
к положению об оплате труда работников  
МДОАУ «Детский сад «Журавлёнок»

**Выплаты компенсационного характера работникам  
МДОБУ «Детский сад «Журавлёнок»**

**01.02.2024г.**

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер оплаты руб.</b>
Работа в разновозрастной группе	3000 рублей
Ведение кружков	2000 рублей
Ведения делопроизводства	3000 рублей
Работа с сайтом учреждения	2000 рублей
Ведение Госпаблика учреждения в ВКонтакте	500 рублей
Ведение сайта учреждения в Telegram	500 рублей
Ведение документации по охране труда в учреждении	1000 рублей
Ведение документации по пожарной безопасности в учреждении	1000 рублей
Ведение документации по антитеррористической безопасности в учреждении	1000 рублей
<b>ИТОГО:</b>	<b>14 000 рублей</b>