

ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива

МАДОУ ДС № 3 «Умка»

Протокол от «29» августа 2022 г. №_1_

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего

МАДОУ ДС № 3 «Умка»

от «01» сентября 2022 г. № 133 о.д.

**Положение
по оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Умка»**

г. Полярный
2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Умка»» (МАДОУ ДС № 3

«Умка») (далее – Положение), разработано в соответствии с:

- **Трудовым кодексом** Российской Федерации;
- **постановлением** администрации ЗАТО Александровск от 30.01.2018 г. № 205 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО Александровск» (с изменениями и дополнениями);
- **постановлением** администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 N 2211 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО Александровск";
- **Федеральным законом** от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников МАДОУ ДС № 3 «Умка».

1.3. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников из числа руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов), ставок;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия оплаты труда работников из числа работников культуры и искусства, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия применения доплат до **минимального размера** оплаты труда, установленного **федеральным законодательством**;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера;
- условия формирования фонда оплаты труда;
- соотношение численности по категориям персонала;
- порядок формирования штатного расписания и оптимизации действующей штатной численности работников;
- порядок и сроки выплаты заработной платы в МАДОУ ДС № 3 «Умка»
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ ДС № 3 «Умка» за счет средств местного бюджета, средств областного бюджета, предусмотренных бюджету МАДОУ ДС № 3 «Умка» на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Установление окладов (должностных окладов, ставок) осуществляется за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени либо исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, уровня образования, стажа работы. Не допускается установление диапазона должностных окладов (окладов) при одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы.

1.6. Сложность выполняемых работ определяется с учетом **Единого тарифно-квалификационного справочника** работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.7. В зависимости от сложности выполняемых работ и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, профессии рабочих и должности служащих распределяются по **профессиональным квалификационным группам** (далее - ПКГ) на основании критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 525 (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 27.09.2007 N 10191).

1.8. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

1.9. При заключении трудовых договоров с работниками используется форма трудового договора, утвержденная приказом заведующего МАДОУ ДС № 3 «Умка» № 07 о.д.от 21.03.2016, разработанная на основе:

- примерной формы приложения № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012-2018 г.г., утвержденной распоряжением правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р;

- рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками муниципальных учреждений при введении эффективного контракта, утвержденные Приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167-н.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника с учетом повышающего коэффициента, условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор. В случае увеличения размера оплаты труда или должностного оклада работника трудовой договор считается заключённым без составления дополнительного соглашения: увеличение размера оплаты труда и(или) увеличение должностного оклада оформляются приказом по Учреждению, с которым работник знакомится под роспись.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

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

1.13. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов, ставок), размеры персональных повышающих коэффициентов, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.14. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения ежегодно на 01 сентября, а также в случае изменения штатного расписания в течение учебного года. Штатное расписание утверждается в пределах фонда оплаты труда с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения.

При формировании штатного расписания численность основного персонала не должна быть менее 45 процентов от общей численности работников учреждения.

Для целей настоящего постановления используются следующие основные понятия:

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности (педагогический персонал, младшие воспитатели), а также руководитель.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для

оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАДОУ ДС № 3 «Умка» приведен в **приложении N 1** к настоящему Положению.

1.15. Включенные в штатное расписание должности работников соответствуют уставным целям учреждения и содержатся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения МАДОУ ДС № 3 «Умка» функций, задач и муниципальных заданий, установленных распорядителем средств местного бюджета.

1.16. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

1.17. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств, предусмотренных в местном бюджете, включая средства областного бюджета, выделенные МАДОУ ДС № 3 «Умка» на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, осуществляется в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждений (**приложение N 2** к Положению).

1.18. Размеры и условия оплаты труда работников учреждений не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными **Трудовым кодексом** Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Мурманской области и решениями органов местного самоуправления.

1.19. Заработная плата работников, имеющих статус педагога - молодого специалиста (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 40 500 руб. (с учетом **районного коэффициента** и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования из числа руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов), ставок

2.1. Минимальные размеры окладов (далее - минимальные оклады) педагогического и учебно-вспомогательного персонала (далее - работников) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к **ПКГ**, утвержденным **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с изменениями) согласно приложению № 4 к Положению.

Оклад главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже оклада заведующего учреждением.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся

нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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".

Объем педагогической нагрузки педагогических работников, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

2.2. В МАДОУ ДС № 3 «Умка» предусмотрено установление **повышающего коэффициента** к окладу (должностному окладу, ставке) по занимаемой должности (профессии) в соответствии с **пунктами 2.3.1 - 2.3.4** настоящего Положения, а также **персонального повышающего коэффициента**.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки) работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты и персональные повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию. Данный повышающий коэффициент устанавливается на срок действия установленной квалификационной категории.

2.3. Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию; за работу по адаптированным основным общеобразовательным программам (группам) образуют новый оклад и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. При установлении более одного повышающего коэффициента, последующие повышающие коэффициенты начисляются исходя из размера должностного оклада (оклада) без учета предыдущего повышающего коэффициента. Установленные повышающие коэффициенты суммируются.

Перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов определяются настоящим Положением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам учреждения, прошедшим аттестацию.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию составляет:

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию.

Данный повышающий коэффициент устанавливается указанным категориям работников исходя из должностного оклада (оклада).

2.3.2. Повышающий коэффициент за работу по адаптированным основным общеобразовательным программам. Размер повышающего коэффициента - 1,2.

Данный повышающий коэффициент устанавливается:

- воспитателям, учителям-логопедам исходя из должностного оклада (оклада).

2.4. **Персональный повышающий коэффициент** к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному

окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностному окладу, ставки) работника на персональный повышающий коэффициент.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента составляет 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку), и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке), за исключением случаев, установленных **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

При применении к должностному окладу (окладу), ставке повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), ставку, персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному должностному окладу (окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с Порядком назначения персонального повышающего коэффициента МАДОУ ДС № 3 «Умка» (Приложение 3 к Положению).

В случаях необходимости и важности осуществления конкретного вида работ, для реализации уставных целей МАДОУ ДС № 3 «Умка» без привязки к конкретной должности, возможно установление персональных повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ.

2.5. В случаях когда работникам предусмотрено повышение окладов (должностных окладов), ставок по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада (должностного оклада), ставки без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (должностные оклады), ставки повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

В соответствии с **пунктом 11 статьи 108** Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" после увеличения минимального оклада на повышающие коэффициенты, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями составляет 100 рублей не зависимо от размера ставки на которую принят сотрудник. При внутреннем совместительстве по одной и той же должности ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями выплачивается только по основному месту работы.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 Примерного положения.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные 6 и 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих

3.1. **Минимальные размеры** окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам, (далее - работники), определены **постановлением** администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 N 204 "Об утверждении минимальных размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих" (с изменениями и дополнениями).

3.2. В МАДОУ ДС № 3 «Умка» предусмотрено установление работникам персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) с учетом уровня его профессионализма, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, по результатам труда за определенный период (по анализу рейтингового листа), за напряженность и важность при выполнении поставленных задач конкретного вида работ для реализации уставных целей ДОУ, не имеющей отношения к должности (профессии) работника.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента составляет 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

При применении к окладу (должностному окладу) повышающего коэффициента, образующего новый оклад (должностной оклад), персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному окладу.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

3.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные 6 и 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. **Минимальные размеры** окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, (далее - работники), определены **постановлением** администрации ЗАТО Александровск от 15.03.2010 N 204 "Об утверждении минимальных

размеров окладов по работникам муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих" (с изменениями и дополнениями).

4.2. Работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) с учетом:

- уровня его профессионализма и качества выполняемой работы,
- степени ответственности;
- сложности и важности при выполнении поставленных задач за конкретный вид работы для реализации уставных целей ДОУ, в то числе не имеющей отношения к должности (профессии) работника.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается работодателем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) рабочего на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента составляет 3,0.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и обеспечиваются за счет всех источников финансирования.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), за исключением случаев, установленных **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

4.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 6 и 8 настоящего Положения.

5. Перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения с учетом перечня, порядком и условиями выплат компенсационного характера, утвержденных разделом 7 Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО Александровск», утв. постановлением администрации ЗАТО Александровск № 205 от 30.01.2018 г. (с изменениями и дополнениями), устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.1. выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Размер выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда составляет **до 12%** установленного оклада (должностного оклада), ставки и зависят от фактического состояния условий труда по результатам аттестации рабочих мест. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Оценка же фактического состояния условий труда производится на основе данных аттестации рабочих мест

или специальных инструментальных замеров уровней факторов производственной среды, соответствующие классу условий труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится;

5.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (**районный коэффициент** - 50% должностного оклада и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размерах, установленных действующим законодательством РФ, законодательством Мурманской области, решением совета депутатов ЗАТО Александровск от 29.06.2009 № 38 "О муниципальных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера"— от 10 до 80% должностного оклада);

5.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

➤ Доплата за **совмещение** профессий (должностей) устанавливается работнику, выполняющему в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – **до 100%**;

➤ Доплата за **расширение зон обслуживания** устанавливается работнику при выполнении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены). Размер доплат и срок, на который они устанавливаются определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – **до 100%**;

➤ Доплата за **увеличение объема работы** или **исполнение обязанностей** временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также с учетом финансово-экономического положения учреждения. Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника - **до 100 процентов оклада работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов оклада отсутствующего работника.**

➤ Доплата за **выполнение дополнительных работ** (общественных поручений, одного или нескольких, важных для безопасности ДООУ без обеспечения штатными единицами) – в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) или за ее пределами - размер доплат и срок, на который они устанавливаются определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (уполномоченный по делам ГО и ЧС, ответственный по охране труда ДООУ, уполномоченный по правам ребенка ДООУ, пожарную, антитеррористическую безопасность ДООУ, ответственный за охранную сигнализацию, выезд по сигналу «Тревога», ответственный за ведение архива, ответственный за работу официального сайта, и на информационных сайтах: АИС, ЕГИССО, ССТУ, МЕРКУРИЙ и др.)– до 100%.

➤ Доплата за **работу с детьми с ОВЗ**. При наличии в группе детей с ОВЗ младшим воспитателям – 10%.

➤ Доплата за **выполнение сверхурочных работ**. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оклада (должностного оклада, ставки), а за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

➤ Доплата за работу в **выходные и нерабочие праздничные** дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни в соответствии со **статьей 153** Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. В размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу могут устанавливаться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

При привлечении работника, заработная плата которого помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату его труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением ему другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), включаются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения.

5.1.4. К выплатам компенсационного характера относятся **выплаты педагогическим работникам** за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но выполняемых за пределами рабочего времени (при наличии фонда оплаты труда).

Перечень компенсационных выплат:

1) организация работы клубов по интересам для детей и родителей (при наличии рабочей или дополнительной образовательной программы и отчета о результатах работы клубов): периодичность проведения - 1 раз в квартал – 2%; 1 раз в месяц – 5%; 1 раз в неделю – 10%; 2 раза в неделю - 15% (ежемесячно);

2) работа по разным адресам – 20% (ежемесячно);

3) выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению общих родительских собраний – до 5 % (по факту выполненных работ – протокол, материал);

4) участие в творческих группах по подготовке территориальных, муниципальных, региональных мероприятий – до 100% (по факту выполненных работ, ходатайство);

5) наставничество, работа по адаптации молодых специалистов – 10 % (ежемесячно, при предоставлении плана работы);

6) руководство методическими объединениями (ТМО, ШМП) – 20% (ежемесячно, при предоставлении плана работы);

7) апробация инновационной программы (при наличии рабочей программы и отчета о работе по апробации инновационной деятельности) – 20% (ежемесячно);

8) проведение семинаров, круглых столов, открытых педагогических советов и др.- 5%-10% (по факту выполненных работ – протоколы, материалы)

9) монтаж видеофильмов, подготовка презентаций и наглядного материала, в т.ч. пошив костюмов для утренников (для нужд детского сада) – от 5 до 50% в зависимости от степени сложности и важности выполняемых работ (по факту выполненных работ, ходатайство)

10) организация и проведение муниципальных, городских, внутрисадовых конкурсов, тематических праздников, спортивных соревнований, оформление выставок и т.п. – 5% внутрисадовые, 10% - территориальные, 15% - муниципальные (по факту выполненных работ);

11) заведование учебными кабинетами (кабинет робототехники, кабинет психолога, кабинет логопеда), музыкальным залом, спортивным залом, костюмерной – 5% (ежемесячно);

12) участие педагогов в территориальных, муниципальных, региональных конкурсах:

- территориальный – призовые места – 1-3%; победитель – 3-5% (за один конкурс);

- муниципальный - призовые места – 3-5%; победитель – 8-10% (за один конкурс);

- областной - призовые места – 8-10%; победитель – 13-15% (за один конкурс)

(в зависимости от квалификационной категории: высшая – первая - БК/СЗД) (по факту выполненных работ);

13) за участие педагогов в территориальных, муниципальных и областных профессиональных конкурсах "Учитель года" и других:

- территориальный и муниципальный этап – участие – 50%; призовое место – 75%; первое место – 100% в течение полугода после участия;

- областной этап – участие – 50%; призовое место – 75%; первое место – 100% в течение года после участия (по факту выполненных работ);

14) ведение табеля посещаемости воспитанников в электронной (либо в бумажной) форме – 10 % (при условии ведения табеля одним воспитателем), 5% (при условии ведения табеля двумя воспитателями) (ежемесячно);

15) организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) воспитанникам – 5% (по факту выполненных работ);

16) участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности – 5-20%;

5.1.5. Выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

Единовременное пособие предоставляется по заявлению педагога – молодого специалиста. В случае неоднократного трудоустройства работника в период наличия у него статуса педагога – молодого специалиста, к заявлению прилагаются справки с предыдущего места работы об отсутствии выплаты единовременного пособия в размере шести должностных окладов педагогу – молодому специалисту за период работы в данных организациях.;

5.1.6. Выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются. Выплата пособия производится при окончательном расчете. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается;

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

5.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации:

- для педагогических работников **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 N 536 ""Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"";

5.3. Доплата до **минимального размера** оплаты труда, производится работникам, отработавшим установленную **законодательством** Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата без учета **районного коэффициента** и

процентной надбавки за стаж работы в **районах** Крайнего Севера и приравненных к ним местностям ниже минимального размера оплаты труда, установленного **федеральным законодательством**. Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Доплата устанавливается к заработной плате работника учреждения, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, премий не связанных с трудовой деятельностью (к празднику, к юбилею, за грамоты и другие), и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = Р_{\text{мрот}} - Р_{\text{зп}}, \text{ где}$$

Д - размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$ - **минимальный размер** оплаты труда, установленный **федеральным законом** на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$ - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета **районного коэффициента** и процентной надбавки за стаж работы в **районах** Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае если заработная плата начислена из нескольких источников (средств местного бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности) выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

6. Перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера

6.1. В соответствии с **перечнем** видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Постановлением администрации ЗАТО Александровск № 205 от 30.01.2018 г. (с изменениями и дополнениями), в МАДОУ ДС № 3 «Умка» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

за стаж непрерывной работы;

за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты и качество работы;

за ведомственные награды;

за государственные награды;

педагогу - молодому специалисту.

2) Премии:

за основные результаты работы (по итогам работы за определенный период - месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

по итогам выполнения особо важных, срочных работ и значимых работ;

единовременные премии.

Наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением (Приложение № 5).

6.2. Стимулирующие надбавки за профессиональное мастерство, качество и напряженность труда устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих (повар, рабочий по стирке и ремонту одежды, рабочий по кухне, дворник, уборщик служебных помещений, дежурный, кладовщик). Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), (конкретный размер устанавливается в Приложении № 5 к настоящему Положению).

6.3. Порядок установления размера, исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за непрерывный стаж в МАДОУ ДС № 3 «Умка» производится с учетом

следующего. Данная надбавка устанавливается только по основному месту работы. Периодом непрерывной работы считается период с момента приема сотрудника на работу и до момента установления надбавки за непрерывный стаж. Стаж работы при прерывании трудовых отношений с МАДОУ ДС № 3 «Умка» не суммируется. Надбавка устанавливается на основании приказа по состоянию на 01 сентября каждого года и корректируется в течении учебного года в случае необходимости.

6.4. Стимулирующая надбавка педагогам - молодым специалистам устанавливается в размере 20% оклада (должностного оклада) в течении первых трех лет работы после окончания высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в МАДОУ ДС № 3 «Умка» в должности педагогического работника. Надбавка устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

6.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ, высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения в виде надбавки к окладу (должностному окладу) на основании Приложения 5 к настоящему Положению.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения сроком не более 1 календарного года. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

6.6. Персональный повышающий коэффициент. Конкретная форма рейтингового листа, на основании которого устанавливается персональный коэффициент, содержание, условия и размеры персональных повышающих коэффициентов определяются Приложением № 3 к настоящему Положению с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.7. В учреждении применяется система премирования. Порядок, сроки, условия, размеры премирования установлены в Приложении 6 к настоящему Положению.

Конкретные размеры и период выплат премии по итогам работы определяются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников. **Районного коэффициент** и процентной надбавки за стаж работы в **районах** Крайнего Севера на премию не начисляется.

6.8. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Основанием для выплаты премии по итогам работы является приказ работодателя с указанием конкретного размера выплаты и показателя, за выполнение которого назначена премия (в процентах к окладу (должностному окладу) или рублях).

6.9. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с Примерным положением, и отвечает уставным задачам, а также целевым показателям эффективности деятельности учреждения.

6.10. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу) по решению руководителя ДОО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОО, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.11. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на

оплату труда работников:

- старшему воспитателю, главному бухгалтеру, специалисту по кадрам, заведующему хозяйством, заведующему производством (шеф-повару);
- бухгалтеру, экономисту - по представлению главного бухгалтера;
- младшим воспитателям, дежурным, дворникам, рабочим по стирке и ремонту одежды, уборщикам служебных помещений - по представлению заведующего хозяйством;
- поварам, рабочим по кухне, кладовщикам - по представлению заведующего производством (шеф-поваром);
- педагогическим работникам – по представлению старшего воспитателя.

6.12. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в настоящем Положении руководителем учреждения и согласованных с общим собранием работников учреждения.

6.13. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

7. Особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

7.2. Размер должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

7.3. Размеры оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

7.4. При наличии оснований к должностному окладу руководителя учреждения может применяться повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере, указанном в **подпункте 2.3.1 пункта 2.3 раздела 2** настоящего положения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом 7** настоящего положения.

7.6. Стимулирование руководителей производится из централизованных на эти цели бюджетных ассигнований, которые могут составлять до 5% средств фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер централизованных средств ежегодно определяется приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

7.7. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности руководителя, утвержденных приказом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

Размеры стимулирования руководителя учреждения, порядок и условия его выплаты устанавливаются локальным нормативным актом управления образования администрации ЗАТО Александровск.

7.8. При наличии оснований, руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере до 1 процента от выручки, получаемой учреждением от приносящей доход деятельности, в части оказываемых услуг, предусмотренных уставом учреждения (за исключением родительской платы, взимаемой дошкольными образовательными учреждениями за содержание детей; средств, получаемых в виде платы за питание в школьных столовых общеобразовательных учреждений; средств, имеющих целевое назначение).

7.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) определяется главным распорядителем средств местного бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, и определяется в кратности от 1 до 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с **Положением** об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным **постановлением** Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

7.10. Размеры должностных окладов главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Конкретные должностные оклады главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения.

7.12. При наличии оснований главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 и 6 настоящего Положения.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 и 6 настоящего Положения, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Главному бухгалтеру учреждения решением руководителя учреждения могут производиться иные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7.13. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ по учреждению (структурному подразделению), указанные в **разделах 2 и 3** Примерного положения, к должностному окладу руководителя учреждения и главного бухгалтера не применяются, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию и повышающего коэффициента за работу в сельской местности, указанных в **подпунктах 2.3.1 и 2.3.4 пункта 2.3 раздела 2** Примерного положения.

В случае если руководитель учреждения не является руководящим педагогическим работником, но имеет квалификационную категорию, присвоенную в установленном порядке, такому руководителю учреждения устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в следующих размерах:

1,15 - при наличии высшей категории;

1,10 - при наличии первой категории.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может производиться выплата ежегодной разовой материальной помощи педагогическим работникам в размере одного должностного оклада (порядок выплаты и расчета размера материальной помощи установлен в приложении № 7).

8.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до

выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Приложение N 1
к Положению по оплате труда работников
МАДОУ ДС № 3 «Умка» от 31.08.2022

Перечень должностей,
относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу

Должности административно-управленческого персонала

1. Заведующий
2. Главный бухгалтер

Должности вспомогательного персонала:

1. Бухгалтер
2. Повар
3. Рабочий по стирке и ремонту одежды
4. Специалист по кадрам
5. Экономист
6. Рабочий по кухне
7. Заведующий хозяйством
8. Заведующий производством (шеф-повар)
9. Кладовщик
10. Уборщик служебных помещений
11. Дворник
12. Дежурный

Приложение N 2
к Положению по оплате труда работников
МАДОУ ДС № 3 «Умка» от 31.08.2022

Порядок

формирования фонда оплаты труда работников учреждения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета ЗАТО Александровск, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств бюджета МАДОУ ДС № 3 «Умка» на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты **районного коэффициента** и процентных надбавок за работу в **районах** Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО Александровск.

2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующие части и выплаты компенсационного характера.

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст} + \text{ФОТ}_{комп}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_б$ - базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения. $\text{ФОТ}_б$ включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений, учитывающие специфику отдельных учреждений, особенности труда работников учреждений и квалификационную категорию.

$\text{ФОТ}_{ст}$ - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

$\text{ФОТ}_{комп}$ - компенсационная часть ФОТ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется на основе штатного расписания.

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой части ФОТ и выплат компенсационного характера.

3.1. При формировании фондов оплаты труда работников учреждения (за исключением фондов оплаты труда педагогических работников) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_с = 70\% \text{ ФОТ}$$

$$\text{ФОТ}_{ст} = 30\% \text{ ФОТ}$$

3.2. При формировании фондов оплаты труда педагогических работников устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_с = 60\% \text{ ФОТ}$$

$$\text{ФОТ}_{ст} = 40\% \text{ ФОТ}$$

4. При формировании фондов оплаты труда работников учреждений устанавливается предельная доля оплаты труда административно управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не более 40%.

Порядок назначения персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке) устанавливается работнику ДОУ с учетом уровня его профессионализма, творческой активности, инициативности, полученных результатов, степени самостоятельности при выполнении поставленных задач и других факторов, по результатам качества и уровня работы.

1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам к окладу (должностному окладу, ставке) 2 раза в течение учебного года (сентябрь (с сентября текущего года по январь следующего года), февраль (с февраля по май текущего года) по результатам анализа рейтинговых листов (показателей эффективности работы) работников за период (в сентябре: февраль-август; в феврале: сентябрь-январь) (форма прилагается);

2. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам вспомогательного персонала, главному бухгалтеру к окладу (должностному окладу, ставке) 2 раза в течение учебного года (сентябрь, февраль) по результатам анализа рейтинговых листов (показателей эффективности работы) работников за полугодие (в сентябре: февраль-август; в феврале: сентябрь-январь) (форма прилагается).

3. Размеры персонального повышающего коэффициента в летний период (при закрытии детского сада) могут быть снижены или отменены полностью.

4. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента составляет 3,0.

5. Дополнительно может быть установлен персональный повышающий коэффициент работнику за сложность и важность при выполнении дополнительных работ (общественных нагрузок, поручений, обеспечивающих безопасность, жизнедеятельность ДОУ, в соответствии с уставными целями ДОУ) - до 1,0.

Формы рейтинговых листов утверждаются руководителем ДОУ после согласования с тарификационной комиссией, комиссией по надбавкам, профкомом.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки) работника на персональный повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке) производятся ежемесячно.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку), и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке).

При применении к должностному окладу (окладу), ставке повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад, ставку), персональный повышающий коэффициент устанавливается к вновь образованному должностному окладу (окладу, ставке).

Для установления персонального повышающего коэффициента определен следующий
Порядок разработки и действия показателей эффективности деятельности основных
работников ДОУ (на основе рейтинговых листов) работников
МАДОУ ДС № 3 «Умка»

Разработан в соответствии:

*с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р,

*с приказом Минтруда России № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных

(муниципальных) учреждений,

*с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и отдельных категорий работников сферы образования,

*с Примерными направлениями для разработки показателей эффективности работы основных категорий работников (разработаны Министерством образования и науки Мурманской области),

При условии:

*при разработке и утверждении механизма и принципов распределения стимулирующей части фонда оплаты труда обеспечена зависимость размера персонального коэффициента от результатов деятельности каждого работника.

В целях: материальной поддержки, поощрения работников, стимулирования их для повышения эффективности и качества труда постоянно в течение года, роста имиджа, престижа ДООУ,

*Определение мониторинга результативности: определение направлений содержания рейтинговых карт. Определение критериев балловой оценки.

Критерии оценки: количество баллов по каждому пункту от 0 до 3, что отражает последовательную минимизацию степени проявления того или иного показателя (от 3 баллов до 0), кроме двухзначных показателей (да – 1балл, нет – 0 баллов):

0 баллов – показатель отсутствует; 1 балл - показатель почти отсутствует, проявляется эпизодически, 2балла - показатель достаточно выражен и проявляется часто, 3балла - показатель ярко выражен и проявляется стабильно.

Сбор информации с помощью методов:

*измерительные (наблюдение, изучение мнения родителей, работников, воспитанников),

*социологические методы (путем анкет, бесед, диагностические карты, собеседование, протоколы открытых просмотров, изучение документации),

*экспертное мнение вышестоящих органов о качестве труда работника (Управление образования, методические службы, и т.д.) экспертные оценки, акты, справки, контроль,

*самооценка (личное заполнение рейтинговых карт работником). Данные складываются и подсчитываются математически.

*** Предоставление работниками рейтинговых листов.**

Работники предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда рейтинговые листы по показателям эффективности деятельности в соответствии с утвержденными бланками 2 раза в год, не позднее 15 числа (февраль и сентябрь):

-административно-управленческий персонал (главный бухгалтер);

-педагогический персонал (в том числе и специалисты);

-работники общеотраслевых профессий служащих (заведующий производством, заведующий хозяйством, экономист, бухгалтер, специалист по кадрам)

-учебно-вспомогательный (младшие воспитатели).

Работники по общеотраслевым профессиям рабочих рейтинговые листы не предоставляют. Им может быть назначен персональный коэффициент в соответствии с п.1.13, п.4.2 настоящего Положения.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление производится по среднему показателю, деленному на 2 и выше с учетом сложности и важности выполнения работ, общественных нагрузок, поручений, обеспечивающих безопасность, жизнедеятельность ДООУ.

Комиссия изучает содержание рейтинговых карт, принимает решение о присуждении баллов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется оценочным листом.

Председатель комиссии предоставляет оценочный лист, рейтинговые карты с подсчетом баллов для согласования руководителю и аналитическую информацию о соответствии показателей (самоанализа) деятельности работников, которая является основанием для размера ПК.

На основании протокола Комиссии заведующий, экономист и главный бухгалтер путем подсчета определяют денежное обеспечение 1 балла в %-ном отношении. В течение 3-х дней издается приказ об установлении выплат. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат каждого работника осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат каждому работнику персонально (подпись в приказе).

Формы рейтинговых листов прилагаются.

Приложение N 4
к Положению по оплате труда работников
МАДОУ ДС № 3 «Умка» от 31.08.2022

1. Должностные оклады работников МАДОУ ДС № 3 «Умка», занимающих должности педагогического и учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа должностей работников педагогического персонала

Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре
(минимальный оклад 5763,00 руб.)

I квалификационный уровень

	Оклад с 01.10.2020 года	
	Средне-профессиональное образование	Высшее образование
Без предъявления требований	5944,00	6500,00
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	6500,00	6630,00
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	6630,00	6754,00
Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	6754,00	6948,00
Стаж педагогической работы свыше 15 лет	6948,00	7157,00

Социальный педагог
(минимальный оклад 6019,00 руб.)

II квалификационный уровень

	Оклад с 01.10.2020 года	
	Средне-профессиональное образование	Высшее образование
Без предъявления требований	6216,00	6748,00
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	6748,00	7053,00
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	7053,00	7293,00
Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	7293,00	7488,00
Стаж педагогической работы свыше 15 лет	7488,00	7713,00

Воспитатель, педагог-психолог
(минимальный оклад 6 221,00 руб.)

III квалификационный уровень

	Оклад с 01.10.2020 года	
	Средне-профессиональное образование	Высшее образование
Без предъявления требований	6426,00	6856,00
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	6856,00	7008,00
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	7008,00	7347,00
Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	7347,00	7685,00
Стаж педагогической работы свыше 15 лет	7718,00	7911,00

Учитель-логопед (минимальный оклад 6 404,00 руб.)

IV квалификационный уровень

	Оклад с 01.10.2020 года	
	Средне-профессиональное образование	Высшее образование
Без предъявления требований	-	6856,00
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	-	7121,00
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	-	7573,00
Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	-	7912,00
Стаж педагогической работы свыше 15 лет	-	8297,00

Старший воспитатель (минимальный оклад 6 404,00 руб.)

IV квалификационный уровень

	Оклад с 01.10.2020 года	
	Средне-профессиональное образование	Высшее образование
Без предъявления требований	-	6963,00
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	-	7231,00
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	-	7573,00
Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	-	7912,00
Стаж педагогической работы свыше 15 лет	-	8297,00

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала 2 уровня**

Младший воспитатель

(минимальный оклад 4014,00 руб.)

	Оклад с 01.09.2021 года	
Стаж работы с детьми	Среднее полное образование	Начальное профессиональное образование (на базе 11 классов)/ Средне-профессиональное образование / Высшее образование
Без предъявления требований	4014,00	4441,00
Стаж от 2 лет	4441,00	4441,00

2. Должностные оклады работников МАДОУ ДС № 3 «Умка», осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям служащих, в том числе специалистов

Заведующий производством (шеф-повар)

(минимальный оклад 5166,00 руб.)

	Оклад с 01.09.2021 года	
Стаж работы с детьми	Среднее образование, среднее профессиональное образование, высшее образование	
Без предъявления требований к стажу работы	5166,00	

Заведующий хозяйством

(минимальный оклад 4650,00 руб.)

	Оклад с 01.09.2021 года	
Стаж работы с детьми	Среднее образование, среднее профессиональное образование, высшее образование	
Без предъявления требований к стажу работы	4650,00	

Экономист, бухгалтер

(минимальный оклад 6543,00 руб.)

	Оклад с 01.09.2021 года	
Стаж работы в должности	Средне-профессиональное образование	Высшее образование

I квалификационный уровень		
Без предъявления требований	6543,00	6543,00
II квалификационный уровень		
Свыше 3 лет	-	6557,00
Свыше 5 лет	6557,00	6557,00
Свыше 3 лет	-	7061,00
Свыше 5 лет	7061,00	7061,00

Специалист по кадрам

(минимальный оклад 6543,00 руб.)

	Оклад с 01.09.2021 года	
Стаж работы в должности	Средне-профессиональное образование	Высшее образование
Без предъявления требований	6543,00	6543,00

3. Должностные оклады работников МАДОУ ДС № 3 «Умка», осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих

	Оклад с 01.09.2021 года	
Наименование должности	Разряд ЕТС	Среднее образование, среднее профессиональное образование, высшее образование
Сторож	1	3016,00
Дворник		
Рабочий по кухне	2	3102,00
Кладовщик		
Рабочий по стирке и ремонту одежды		
Уборщик служебных помещений		
Дежурный	3	3359,00
Повар	4	3532,00
Повар	5	3876,00
Повар	6	4307,00

Примечание: при увеличении минимальные размеры окладов работников МАДОУ ДС № 3 «Умка» округляются до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение N 5
к Положению по оплате труда работников
МАДОУ ДС № 3 «Умка» от 31.08.2022

Размеры стимулирующих выплат:

Работникам		
1.Выполнение показателей дорожной карты (повышение показателей посещаемости и снижение заболеваемости детей) ежемесячно		
Уровень посещаемости/заболеваемости	Требования	% выплаты
От 60 %	При списочном составе 30 и более детей	10 %
От 65 %	При списочном составе 26-29 детей и ясли	10 %
От 70 %	-	15 %
От 75 %		20 %
От 80 %		25 %
От 85 %		30 %
Менее 2,3		10 %
5. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: - сопровождение воспитанников в музей, библиотеку, «Канск», здание Старикова 11, на экскурсии, в походы (педагогическим работникам и младшим воспитателям) – до 20% (ежемесячно) - исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в течение 10 и более дней (младшим воспитателям, повару, рабочему по кухне, дворнику за напряженность труда) – 20% (по факту выполненных работ) - за напряженность при адаптации воспитанников (воспитателям, младшим воспитателям) – 10% (сентябрь, октябрь)		
2.за стаж непрерывной работы , устанавливаются основным работникам дифференцировано, в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах (ежемесячно): - при стаже работы свыше 1 года до 5 лет включительно - 25% оклада; - при стаже работы свыше 5 лет до 15 лет включительно - 30% оклада; - при стаже работы свыше 15 лет 35% оклада.		
3.вновь прибывшим работникам по основному месту в течение первого года работы (ежемесячно) -20%		
4.работникам при получении отраслевых и государственных наград – от 5% до 20% (по факту получения наград)		
6. Качество труда: - за отсутствие задолженности родителей по оплате за содержание ребенка в ДОУ (воспитателю, бухгалтеру) - 10% (ежемесячно по факту); - 100% сбор документов на получение компенсации родителями – 10%. (ежемесячно по факту) - за качественное выполнение ремонтных работ в летний период: мелкие работы – 5%, большой объем - до 100% (по факту выполненных работ) - творческое оформление игровых участков, зимних построек, входов, лестниц – 5% -20% (по факту выполненных работ) - образцовое содержание цветников и клумб на территории ДОУ – от 10% до 30% (по факту выполненных работ)		

Педагогическим работникам	
1. за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» РФ, включая «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель в республиках, входящих в состав СССР до 31 декабря 1991 года»; «Народный учитель Российской	2. педагогу – молодому специалисту - 20% должностного оклада в течение первых трех лет работы после окончания ВУЗа или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступившей в течение года с момента получения диплома (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу

Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; «Отличник народного образования» и другие – 10% (по факту получения наград);	неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) к работе в МАДОУ ДС № 3 «Умка» в должности педагогического работника.
Напряженность труда: - разработку и реализация дополнительных проектов, индивидуальных авторских программ в рамках государственного стандарта, результативность их использования - 5-50% (по факту выполненных работ)	Качество труда: - результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей, находящимися в трудной жизненной ситуации и малообеспеченными - 5-20% (по факту выполненных работ)
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся - 5-20% (по факту выполненных работ)	- трансляция передового педагогического опыта - 5-20% (по факту выполненных работ)
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в течение 10 и более дней 10% (по факту выполненных работ)	- благодарности родителей (законных представителей), сотрудников, устные отзывы детей, результаты анкетирования, сохранность и обновление игрушек, игрового оборудования, отсутствие жалоб – 10% (ежеквартально) - 10% (ежеквартально)
- работа воспитателей в режиме - три воспитателя на две группы: основной воспитатель - 15%; подменный - 20% (ежемесячно по факту выполнения работ)	- за результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья; детьми «группы риска»; одаренными детьми 5-10% (по факту выполненных работ)
- участие педагога в разработке и реализации основной, адаптированной, образовательной программы, других локальных актов по образовательной деятельности - 5-50%	- творчество при оказании образовательных услуг (кружковая работа, работа по проектам, клубы по интересам, секции, оздоровительные мероприятия) – 5% - 15% (по факту выполненных работ)
- выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: при наполняемости групп более 25 детей (сад), более 15 детей (ясли)) – в зависимости от количества дней превышения норматива от 01 до 23% (по факту выполненных работ)	- отсутствие травматизма - 5% (ежеквартально) - одновременность выполнения разного вида работ: высокие результаты работы; высокую квалификацию; высокий уровень работы с родителями, участие в семинарах, конференциях, совещаниях, – от 5% до 100 %
- при работе с детьми раннего возраста (2-ая ранняя, 1-ая младшая группа), детьми в разновозрастной группе – 10% (при отсутствии доплаты за адаптацию)	- результативность работы с детьми раннего возраста при организации работы ЦИПР – 10 - 30%
за работу в группах профильной направленности (ЮПИДД, волонтеры, эколята и другие) – 20%	Руководителям психолого-педагогической комиссии, логопедических пунктов и ЦИПР составляет – 20%

Старшему воспитателю за	
1. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: - подготовка и проведение на высоком уровне	2. Качество труда - поиск и внедрение новых форм работы с воспитателями, детьми, родителями в соответствии с ФГОС от 5% до 20% (по факту выполненных работ); - результативность участия педагогов в работе

практических и обучающих семинаров для педагогических работников по заданию ИМЦ, Управления образования – 5 до 30 % (по факту выполненных работ) - внедрение в практику работы педагогов нетрадиционных методик, применение современного оборудования и пособий (интерактивные игрушки, игры и т.д.) – 5%- 20 % (по факту выполненных работ) - одновременность выполнения разного вида работ: оформление отчетов, работа с родителями, участие в семинарах, конференциях, совещаниях, работа с педагогическим персоналом, контрольно - регулирующая деятельность – 5-100 %.	творческих групп, лабораторий, проведение в ДОУ экспериментальной, исследовательской работы – 5% до 20 % - уровень ведения научно - экспериментальной, методической работы от 5% до 20% - благодарности родителей (законных представителей), сотрудников, устные отзывы детей, результаты анкетирования, сохранность и обновление игрушек, игрового оборудования, отсутствие жалоб на работу педагогических работников – 10% (ежеквартально)
--	---

Узким специалистам (педагогам) за	
1. Напряженность труда - активное участие в деятельности, жизни групп (ведение проектов, кружковой работы, клубов с детьми и родителями, выходного дня)-10%	2. Качество труда - качественное оформление наглядной агитации для родителей, просветительской деятельности в области музыкального, речевого, спортивного развития, выпуск газеты, материалов на сайт – 5 -20%
Оформление групп, кабинетов, музыкального зала современными экспозициями (тематическое оформление), оформление к мероприятиям - от 5 до 20 %	- оказание консультационной помощи родителям воспитанников и родителям детей ЦИПР – 5 - 20% - результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, воспитанниками - 5-20% (по результатам работы)

Заведующему хозяйством за	
1. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: - выполнение работ по двум фактическим адресам – 20% ежемесячно (при отсутствии совмещения должностей) - изменение нормативных документов, обновление требований СанПин (разработка новых нормативных документов) – 10-50% (в зависимости от степени сложности и важности) по факту выполненных работ - своевременное устранение непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование учреждения – 10- 30% по факту выполненных работ - при подготовке учреждения к началу нового учебного года – 10% по факту выполненных работ	2. Качество труда (благодарности родителей (законных представителей), сотрудников, устные отзывы детей за качественное состояние оборудования, результаты анкетирования, обеспечение контроля за обслуживающим персоналом, сохранность мебели, оборудования, отсутствие замечаний по санитарному состоянию, соблюдение противоэпидемиологических мероприятий) – 10% (ежеквартально)

Бухгалтерии и специалисту по кадрам за

1. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: - при одновременном выполнении разного вида работ: оформление отчетов, работа с родителями, участие в семинарах, конференциях, совещаниях, работа с сотрудниками учреждения, контрольно-регулирующая деятельность, подготовка контрактной документации при проведении закупок – до 50 % (по факту выполненных работ);	Качество труда: - изучение и качественную работу по последним изменениям законодательства от 5% до 30% (по факту выполненных работ) - при оказании консультационной помощи родителям воспитанников – от 5 до 30% (по факту выполненных работ) - при разработке локальных актов, положений, инструкций и др. - от 5% до 10 % (по факту выполненных работ)
Работу по исполнению 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» - от 10% до 100%	Подготовку и оформление и сдача в архив от 5% до 100 % Организацию ведения документации по оказанию дополнительных платных услуг от 10% до 50%

Младшим воспитателям за	
1.1. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: - при наполняемости групп более 25 детей (сад), более 15 детей (ясли)) – в зависимости от количества дней превышения норматива от 01 до 23% (по факту выполненных работ);	2. Качество труда (благодарности родителей (законных представителей), сотрудников, устные отзывы детей, результаты анкетирования, соблюдение повседневной чистоты на группе, сохранность мебели, оборудования, отсутствие замечаний по санитарному состоянию соблюдение противоэпидемиологических мероприятий) – 10% (ежеквартально)
1.2. Напряженность труда при работе с детьми раннего возраста (2-ая ранняя, 1-ая младшая группа), детьми в разновозрастной группе – 10% (при отсутствии доплаты за адаптацию)	

Заведующему производством (шеф-повару) за	
2. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: - выполнение работ по двум фактическим адресам – 20% ежемесячно (при отсутствии совмещения должностей) - изменение нормативных документов, обновление требований СанПин (разработка новых нормативных документов, утверждение новых технологических карт и меню) – 10-50% (в зависимости от степени сложности и важности) по факту выполненных работ - наличие детей-диетчиков (разработка индивидуального меню для детей данной категории в соответствии с нормами СанПин) – 10 % по факту выполненных работ	2. Качество труда (благодарности родителей (законных представителей), сотрудников, устные отзывы детей за качественное и разнообразное питание, результаты анкетирования, соблюдение повседневной чистоты на пищеблоке, сохранность мебели, оборудования, отсутствие замечаний по санитарному состоянию соблюдение противоэпидемиологических мероприятий), контроль за работой сотрудников пищеблока – 10% (ежеквартально)

Поварам за	
1. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при наполняемости групп более 80 детей, при наличии более 2-х групп ясельного возраста) – до 50% (по факту выполненных работ)	2. Качество труда (благодарности родителей (законных представителей), сотрудников, результаты анкетирования за организацию питания, сохранность оборудования, отсутствие замечаний по санитарному состоянию) – 10% (ежеквартально)
3. Профессиональное мастерство (приготовление повседневных блюд на высоком уровне, повышение уровня профессионального мастерства) 10% (по факту выполненных работ)	

Рабочему по стирке и ремонту одежды за	
1. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при наполняемости групп более 80 детей, при наличии более 2-х групп ясельного возраста, стирка штор и чистка ковровых покрытий вручную) – до 50% (по факту выполненных работ)	2. Качество труда (благодарности родителей (законных представителей), сотрудников, соблюдение повседневной чистоты прачечной, сохранность оборудования, отсутствие замечаний по санитарному состоянию) – 10% (ежеквартально)
3. Профессиональное мастерство (ремонт и пошив бахил, фартуков, колпаков, штор и т.д.) 10% (по факту выполненных работ)	

Рабочему по кухне за	
1. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при наполняемости групп более 80 детей, перенос продуктов по улице (Советская,6)) – до 50% (по факту выполненных работ)	2. Качество труда (благодарности родителей (законных представителей), сотрудников, устные отзывы детей, результаты анкетирования, соблюдение повседневной чистоты пищеблока, сохранность оборудования, отсутствие замечаний по санитарному состоянию) – 10% (ежеквартально)

Кладовщику за	
1. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при наполняемости групп более 80 детей, перенос продуктов по улице (Советская,6)) – до 50% (по факту выполненных работ)	2. Качество труда (благодарности родителей (законных представителей), сотрудников, устные отзывы детей, результаты анкетирования, соблюдение повседневной чистоты склада, сохранность оборудования, отсутствие замечаний по санитарному состоянию, сохранность продуктов питания) – 10% (ежеквартально)

Дежурному за	
1. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (режим повышенной готовности: учения по линии ГО и ЧС, учения по антитеррористической защищенности) – до 50% (по факту выполненных работ)	2. Качество труда (своевременное обнаружение устройств и несанкционированного проникновения, предотвращение происшествий, благодарности сотрудников, родителей (законных представителей) – 10% (ежеквартально)

Уборщику служебных помещений за	
1. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при наполняемости групп более 80 детей, ежедневный контроль за сменой бахил и содержанием их в чистоте, чистка ковровых покрытий вручную) – до 50% (по факту выполненных работ)	2. Качество труда (благодарности родителей (законных представителей), сотрудников, результаты анкетирования, соблюдение повседневной чистоты закрепленной территории, сохранность оборудования, отсутствие замечаний по санитарному состоянию) – 10% (ежеквартально)

Дворнику за	
1. Напряженность труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (режим повышенной готовности: обильные снегопады, обледенение, паводок, ураган) – до 50% (по факту выполненных работ)	2. Качество труда (отсутствие жалоб и травматизма сотрудников, детей, родителей (законных представителей), наличие благодарностей) – 10% (ежеквартально)

Премирование

Основанием для выплаты премии по итогам работы является приказ руководителя с указанием конкретного размера выплаты, и показателя, за выполнение которого назначена премия. Работникам могут быть установлены следующие премии: за добросовестное исполнение трудовых обязанностей; за результаты работы за определенный период (месяц, квартал и т.д.); единовременные премии к праздникам и юбилейным датам; премия за выполнение работ значимых для организации и повышающих престижа ДОУ.

В ДОУ одновременно могут назначаться несколько премий за разные периоды. Премия по итогам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании могут учитываться:

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

внедрение инновационных технологий в соответствии с ФГОС при организации работы с детьми по направлениям: «Одаренный ребенок», «Робототехника», с детьми «группы риска», с ограниченными возможностями здоровья; результативность этой работы;

высокое качество труда (положительные отзывы, письменные благодарности родителей, устные отзывы детей, результаты анкетирования).

результативность при проведении международных, российских, региональных, межмуниципальных мероприятий научно-методического, социально-культурного, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

оперативность при устранении последствий аварий,

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ для ДОУ, мероприятий и другие показатели,

а также:

в связи с юбилейной датой:

30, 35, 40, 45, 55, 65 лет – минимальная сумма 500 рублей;

50, 60 лет – минимальная сумма - 1000 рублей;

в связи с юбилейной датой трудового стажа работника в ДОУ: 5,10,15, 25, 35 лет – минимальная сумма 500 рублей;

20, 30, 40 лет – минимальная сумма – 1000 рублей;

в связи с празднованием Дня учителя, Нового года, Международного женского дня - 8 Марта, Дня защитника Отечества (23 февраля), Дня матери – минимальная сумма – 500 рублей.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения соответствующих работ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При отсутствии или недостатке финансовых средств заведующий ДОУ вправе приостановить или отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Порядок выплаты педагогическим работникам ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО «О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот, оставшихся без попечения родителей» (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации ЗАТО Александровск Мурманской области от 30.01.2018 № 20 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования ЗАТО Александровск» (с изменениями и дополнениями).

2. Педагогическим работникам ежегодно выплачивается разовая материальная помощь в размере одного должностного оклада.

3. Материальная помощь выплачивается педагогическим работникам по основному месту работы.

4. Выплата материальной помощи производится по заявлению работника.

5. На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

6. Материальная помощь может быть выплачена в любое время в течении календарного года.

6. При выплате материальной помощи в течении календарного года и при увеличении должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников производится перерасчет разовой материальной помощи, исходя из новых должностных окладов (ставок заработной платы) в расчете на полный календарный год. Выплата перерасчета материальной помощи производится в конце года.

7. Вновь принятым педагогическим работникам выплачивается материальная помощь пропорционально количеству полных месяцев, следующих за месяцем приема на работу, до конца календарного года.

8. Увольняемым педагогическим работникам материальная помощь выплачивается пропорционально количеству полных месяцев, предшествующих месяцу увольнения в календарном году.

9. При прекращении трудового договора педагогическому работнику, получившему материальную помощь за текущий календарный год в полном объеме, производится перерасчет и удержание материальной помощи пропорционально полным отработанным месяцам.

10. Финансирование расходов, предусмотренных пунктом 2 настоящего Порядка, производится за счет средств областного бюджета.