

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель общего  
собрания работников  
А.В. Пойдюк

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ  
«Детский сад №2 «Золотой ключик»  
Коновалова А.Н.  
Приказ №35 от 05.04.2024

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МДОАУ «ДЕТСКИЙ САД №2 «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК»**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик» (далее – Положение), разработано в соответствии:

- Федеральным законом от 29.12.2012 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"
- [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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 "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений"
- Приказом Министерства образования и науки Амурской области от 19.01.2019 №4 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области»;
- Постановлением администрации Архаринского муниципального округа от 11.03.2024 №236 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики»

Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик» (далее – Учреждение);
- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 №209;
- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в

Учреждении утвержденным постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 №209;

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, и 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, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением, с учетом 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 отдельно 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 размеров субсидий, предоставляемых Учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Размер заработной платы руководителя Учреждения и его заместителей, педагогических работников, работников учебно – вспомогательного и прочего персонала устанавливается исходя из объема средств субвенций областного бюджета выделенной Учреждению на финансовый год, согласно нормативам финансирования и коэффициентов, используемых при расчете объемов средств субвенции на очередной финансовый год и плановый период, утвержденных постановлением Правительства

Амурской области и средств бюджетных ассигнований 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 казенного учреждения «Управление образования и молодежной политики» (далее МКУ «Управление образования и молодежной политики») и включает в себя все должности административно – управленческого, педагогического, учебно – вспомогательного, прочего персонала Учреждения на начало финансового года.

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

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание Учреждения по согласованию с начальником МКУ «Управление образования и молодежной политики» могут вноситься изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также в случае изменения показателя средней номинальной начисленной заработной платы в тарификационный список педагогических работников Учреждения вносятся изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.10. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения 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 объеме расходов на оплату труда (фонд оплаты труда) в Учреждении допускается не более 40%.

1.12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. В Положении об оплате труда Учреждения 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 «Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик» к настоящему Положению.

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

Оклады заместителей и руководителей рекомендуется устанавливать на 10-20 процентов ниже окладов основных руководителей.

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

2.4. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно – постоянной части заработка работников за счет 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 утвержденных 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 Амурской 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 учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

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

При этом руководитель 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 учетом финансово-экономического положения Учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

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

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

Минимальный размер доплаты - 35 % 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 путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

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

3.6. К выплатам компенсационного характера так же относятся выплаты за особенности специфику работы:

За работу с детьми раннего возраста от 1,5 до 3 лет в период адаптации - до 3000,00 в месяц

За работу с детьми – инвалидами до 800,00 рублей в месяц за одного воспитанника

3.7. Решение о введении соответствующих доплат работникам принимается Учреждением самостоятельно, а также Учреждение в праве устанавливать виды доплат, конкретные размеры, и порядок их установления за выполнение дополнительной работы самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, направляемые на оплату труда работников, и утверждается локальным нормативным актом Учреждения. (Приложение 1)

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 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ:  
надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

б. За качество выполняемых работ:  
надбавка за достижение высокого качества выполнения работ.

в. Выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, (выслуга лет), в виде надбавки

г. премиальные выплаты по итогам работы

д. выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в виде доплат.

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, разработанные в Учреждении по согласованию с МКУ «Управление образования и молодежной политики», которые могут быть отнесены:

- Высокий профессионализм и высокое 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 призеров олимпиад, конкурсов;
- Использование здоровьесберегающих технологий;
- Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- Организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;
- Высокий уровень исполнительской дисциплины;
- Подготовку учебных и 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 обеспечение отраслевых стандартов работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- Высокие достижения в труде по окончании учебного, 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, связанной с уставной деятельностью Учреждения;
- Отсутствии недостатка при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу) без учета учебной нагрузки, ставки заработной платы устанавливаются в следующих размерах, при стаже работы:

- От 1 до 5 лет включительно – 5%;
- От 5 до 10 лет включительно – 10%;
- От 10 до 15 лет включительно – 15%;
- Свыше 15 лет - 20 %.

4.6. С целью поощрения 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:

Заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в Положении о стимулировании труда работников Учреждения.

При премировании учитывается:

- Успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работ, уставной деятельности Учреждения;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам за квартал и год выплачивается работникам Учреждения в абсолютном размере и при наличии средств.

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

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплаты производятся по одному из оснований.

Размеры доплат за наличие ученой степени, почетных званий министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставки заработной платы) за почетные звания:

- Народный учитель Российской Федерации,
- Заслуженный учитель Российской Федерации,
- Заслуженный преподаватель Российской Федерации,
- Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации, и иные почетные звания так же за ведомственные награды;
- Кандидаты наук
- Доктор наук устанавливаются в размере не более трех тысяч рублей.

4.8. выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом Руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников Учреждения, а также средства от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

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

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера педагогических работников (Приложение 2) и иными

локальными актами Учреждения, трудовыми договорами, с учетом показателя 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 основании объективной оценки результатов труда

б. Предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда

в. Адекватности – вознаграждение должно быть адекватного трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации.

г. Своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результатов

д. Прозрачности – правила определения вознаграждения должно быть понятно каждому работнику.

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

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

а. Суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки,

б. Определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть, на количество баллов, набранных всеми работниками Учреждения,

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

Критерии оценки эффективности работы (оценочный лист) по конкретной должности утверждаются вместе с положением об оплате труда работников Учреждения, который утверждается руководителем Учреждения и согласовывается Общим собранием работников или Педагогическим советом.

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

Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения, в состав которой входит старший воспитатель, представители Общего собрания работников. Педагогического совета.

Решением комиссии о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается срок подачи оценочного листа и его сроки рассмотрения.

Педагогические работники передают в комиссию оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность, размер стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель Учреждения издает приказ.

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

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

4.14. Стимулирующая часть по результатам эффективности работы педагогическим работникам выплачивается ежемесячно на основании представления оценочных листов

оценки эффективности работы педагогического работника при наличии финансовых средств, направленных Учреждением на оплату труда.

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

## **V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ.**

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 учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года, в пределах выделенных средств на оплату труда административно – управленческого персонала.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

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

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя ДОУ соответствует группам по оплате труда 1 и 2. Отнесение к группам по оплате труда Руководителя Учреждения осуществляется в зависимости от объемных показателей (приложение №3).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы Руководителя (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 2.0.

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

5.4. Руководителю 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 учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы руководителя учреждения. Положение разрабатывается МКУ «Управление образования и молодежной политики», в котором учитываются:

- рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета 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.

- создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);
- участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;

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

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

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

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

5.8. Премия руководителя 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 учетом личного вклада в общие результаты работы;
- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений органа местного самоуправления;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);
- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

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

5.9. Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается МКУ «Управление образования и молодежной политики»

## **VI. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 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 преподавательской и педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им окладов (ставок) заработной платы (Приложение №4) за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

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

6.3. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

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

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

6.6. Оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогическим работникам, с учетом квалификационной категории устанавливается в соответствии с приложением №1 Размеры должностных окладов работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик» к настоящему положению.

В целях стимулирования педагогических работников Учреждения, повышение квалификации, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогическому работнику, устанавливается с учетом надбавки к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

При наличии первой квалификационной категории – 5% – 20%

При наличии высшей квалификационной категории – 10% – 30%.

Квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которым 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 течении пяти лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

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

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

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

6.7. выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам в соответствии с разделами III и IV настоящего положения.

## **VII. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ 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 № 4 «Размеры должностных окладов работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик» к настоящему Положению.

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

## **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 причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

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

8.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом Учреждением с учетом 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 МКУ «Управления образования и молодежной политики», на основании письменного заявления руководителя учреждения.

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

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

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

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

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День дошкольного работника – 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 Учреждения, а руководителю учреждения – МКУ «Управления образования и молодежной политики»

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

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

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой Ключик»

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель общего  
собрания работников

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ  
«Детский сад №2 «Золотой ключик»  
Коновалова А.Н.  
Приказ №35 от 05.04.2024

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях выплат компенсационного характера**  
**педагогическим работникам МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ:**

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера педагогическим работникам МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик» (далее – Положение) включает в себя наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера за дополнительные трудозатраты, не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- [постановлением](#) Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений" (в редакции постановлений Правительства Амурской области [от 22.02.2011 № 85](#), [от 05.05.2011 № 295](#), [от 10.04.2012 № 188](#), [от 27.11.2012 № 675](#), [от](#)

[03.04.2013 № 123](#), [от 29.08.2013 № 391](#), [от 19.12.2013 № 660](#), [от 18.09.2014 № 552](#), [от 24.04.2015 № 204](#), [от 30.12.2016 № 604](#), [от 11.05.2017 № 233](#));

- Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным Приложением №1 к положению об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209
- [приказом](#) Министерства образования и науки Амурской области от 09.01.2019 № 4 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области";
- постановлением администрации Архаринского района от 21.02.2019 года № 76 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Архаринского района»
- Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики», утверждённого Постановлением Архаринского муниципального округа от 11.03.2024 №236.
- Положением об оплате труда работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик»;

## **2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ:**

2.1. В учреждении установлены компенсационные выплаты за дополнительные трудовозатраты, не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников.

2.2. Размеры и виды доплат за дополнительные трудовозатраты, не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ и обеспечением их выполнения определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (Педагогического совета) в пределах средств направляемых на оплату труда (Приложение 1).

2.3. Размеры и виды доплат за дополнительные трудовозатраты утверждаются локальным актом (приказом) учреждения в начале учебного года.

Приложение 1  
К Положению о порядке и условиях выплат  
компенсационного характера  
педагогическим работникам МДОАУ  
«Детский сад №2 «Золотой ключик»

Размеры выплат компенсационного характера

за дополнительные трудозатраты, не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанные с деятельностью учреждения и реализацией образовательных программ и обеспечением их выполнения:

№п /п	Наименование	Оплата за 1 единицу
1	за ведение кружковой, секционной работы	2300,00
2	руководство группой	3520,00
3	руководство кабинетом	2000,00
4	работа в цикловых и методических комиссиях	От 1500,00
5	работа с электронными образовательными системами, РИС, социальные сети	От 3000,00

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой Ключик»

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель общего  
собрания работников  
А.В. Пойдюк

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МДОАУ  
«Детский сад №2 «Золотой ключик»  
Коновалова А.Н.  
Приказ №35 от 05.04.2024

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплат стимулирующего характера педагогических работников  
МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера педагогических работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик» (далее Положение) Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №2 «Золотой ключик» (далее – МДОАУ) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Положением об оплате труда работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик»;
- Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования и молодежной политики», утверждённого Постановлением Архаринского муниципального округа от 11.03.2024 №236.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МДОАУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МДОАУ, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.3. Положение принимается на общем собрании работников МДОАУ и утверждается заведующим МДОАУ.

1.5. МДОАУ имеет право вносить дополнения и изменения в отдельные статьи данного Положения, а также вводить непредусмотренные системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

1.6. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## **2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

2.1. Средства на стимулирующие выплаты педагогического, обслуживающего персонала устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

2.2. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

2.3. Работникам МДОАУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

а. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

б. За качество выполняемых работ:

надбавка за достижение высокого качества выполнения работ.

в. Выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, (выслуга лет), в виде надбавки

г. премиальные выплаты по итогам работы

д. выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в виде доплат.

2.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ:

- 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.

2.3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными в МДОАУ по согласованию с МКУ «Управление образования и молодежной политики», которым могут быть отнесены:

- Высокий профессионализм и высокое 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 призеров олимпиад, конкурсов;
- Использование здоровьесберегающих технологий;
- Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединений);
- Организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;
- Высокий уровень исполнительской дисциплины;
- Подготовку учебных и 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 обеспечение отраслевых стандартов работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- Высокие достижения в труде по окончании учебного, календарного года;
- Применение в практической работе новых технологий.

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, связанной с уставной деятельностью Учреждения;
- Отсутствии недостатка при выполнении работ/оказании услуг.

2.3.3. Выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу) без учета учебной нагрузки, ставки заработной платы устанавливаются в следующих размерах, при стаже работы:

- От 1 до 5 лет включительно – 5%;
- От 5 до 10 лет включительно – 10%;
- От 10 до 15 лет включительно – 15%;
- Свыше 15 лет - 20 %.

2.3.4. Премияльные выплаты.

С целью поощрения за общие результаты работы, участие в конкурсных мероприятиях МДОАУ, работники могут премироваться по итогам работы за квартал и год.

Премирование работников, подчиненных руководителю непосредственно, осуществляется по решению заведующего МДОАУ в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

При премировании учитывается:

- Успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работ, уставной деятельности МДОАУ;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам за квартал и год, а так же участие в конкурсных мероприятиях выплачивается работникам МДОАУ в абсолютном размере и при наличии средств. (Приложение 1)

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

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплаты производятся по одному из оснований.

Размеры доплат за наличие ученой степени, почетных званий министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставки заработной платы) за почетные звания:

- Народный учитель Российской Федерации,
- Заслуженный учитель Российской Федерации,
- Заслуженный преподаватель Российской Федерации,
- Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации, и иные почетные звания так же за ведомственные награды,
- Кандидаты наук,
- Доктор наук

устанавливаются в размере трех тысяч рублей.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливается на основании данного Положения, на срок не более одного года приказом заведующего МДОАУ с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников МДОАУ, а также от средств, приносящих доход деятельности, направленных МДОАУ на оплату труда работников.

2.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливается:

- Коллективным договором
- Трудовыми договорами
- Положением об оплате труда работников;
- Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера педагогических работников;
- И иными локальными и нормативными актами МДОАУ

2.6. Распределение стимулирующих выплат осуществляется МДОАУ по итогам каждого месяца, с учетом разработанных в МДОАУ критериев позволяющих оценить результативность и качество их работы.

МДОАУ самостоятельно распределяет выплаты стимулирующего характера с учетом оценочных листов результативности профессиональной деятельности педагогов.

2.7. Выплаты стимулирующего характера не носят постоянный характер, зависят от результатов работы, финансовых возможностей МДОАУ.

### **3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК.**

3.1. Порядок выплаты надбавок, доплат и материального поощрения работников МДОАУ, а также их размеры устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год. Премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от выполнения установленных показателей стимулирования.

3.4. Критерии оценки для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда разрабатываются комиссией по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников МДОАУ (далее комиссия) и принимаются на Педагогическом совете. Критерии, определяющие стимулирующие выплаты, могут предоставляться работникам для самоанализа ежемесячно, ежеквартально или на год до 15 числа следующего месяца за отчетным периодом.

3.5. Перечнем критериев оценки работников учитывается весь спектр профессиональной деятельности педагогических работников МДОАУ, а также виды деятельности, выходящие за рамки должностных обязанностей, т.е. напряженность, интенсивность труда.

3.6. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации членов комиссии о показателях деятельности работников, которая предоставляется заведующему МДОАУ по итогам месяца.

3.7. Вопросы материального стимулирования рассматриваются заведующим МДОАУ, совместно с комиссией оформляются протоколом заседания комиссии. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом заведующего МДОАУ, в состав которой входит старший воспитатель, представители Общего собрания работников, Педагогического совета.

3.8. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работника осуществляется комиссией МДОАУ по итогам полученной от членов администрации аналитической информации о выполнении качественных показателей, являющихся основанием для стимулирования.

3.9. Комиссия рассматривает материалы по итогам месяца на основании утвержденных критериев.

Председатель комиссии предоставляет для согласования заведующему МДОАУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат. На основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда заведующий издает приказ на начисление выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МДОАУ не позднее 28-го числа следующего за отчетным периодом месяца.

3.10. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом заведующего МДОАУ.

3.11. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.12. Стимулирующие выплаты к должностному окладу работников могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующего МДОАУ за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава МДОАУ и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

#### **4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.**

4.1. Для определения размера стимулирующей выплаты каждому конкретному педагогическому работнику используется бальная система. В специальный оценочный лист педагогического работника заносятся критерии оценки эффективности работы (оценочный лист), при этом каждый из них оценивается определенным баллом. (Приложение № 2).

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

1. Суммирование баллов, заработанных каждым работником по всем градациям оценки,
2. Определение стоимостного веса одного балла через деление фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть, на количество баллов, набранных всеми работниками Учреждения,
3. Определение окончательного размера стимулирующей выплаты по каждому работнику путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученным конкретным педагогом.

Критерии оценки эффективности работы (оценочный лист) по конкретной должности утверждаются вместе с положением об оплате труда работников МДОАУ, который утверждается заведующим МДОАУ и согласовывается Педагогическим советом.

4.2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в абсолютном размере.

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

4.4. Стимулирующая часть по результатам эффективности работы педагогическим работникам выплачивается ежемесячно на основании представления оценочных листов оценки эффективности работы педагогического работника при наличии финансовых средств, направленных МДОАУ на оплату труда.

4.5. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом организации с обязательным указанием причин.

## **5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

6.1. Основанием для предоставления выплат из стимулирующей части фонда является результативность деятельности работников по следующим направлениям:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- исполнение требований законодательства;
- создание условий, использование современных методик и технологий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности МДОАУ, совершенствование форм и методов обучения и воспитания детей;
- социальное партнерство, активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- создание оптимальных условий для осуществления учебно – воспитательного процесса;
- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д., спортивным мероприятиям, в том числе на уровне посёлка, региона, РФ);
- активное участие в инновационной деятельности (разработка и реализация совместно со специалистами творческих социальных проектов, направленных на развитие МДОАУ, освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик, программы развития);
- разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа МДОАУ у родителей и общественности;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;
- улучшение материально-технической базы МДОАУ через ведение платных дополнительных образовательных услуг;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий, публикаций в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.;
- продуктивное участие в методических объединениях;
- обобщение и представление своего профессионального опыта на различных уровнях (внутри МДОАУ, поселковом, районном, региональном и др. уровнях). Активное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п. Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров и т.п.;

- отсутствие (или снижение количества) пропускаемых воспитанниками дето-дней (уменьшение пропусков по болезни и по иным причинам);
- победителям, призерам и участникам конкурсов профессионального мастерства;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ и разовых поручений;
- организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению, укреплению и восстановлению физического здоровья детей (вакцинация, лечебно- профилактические мероприятия и пр.) и сотрудников (вакцинация);
- ответственное отношение к своему здоровью работников, проведение и участие в профилактических мероприятиях, в мероприятиях за здоровый образ жизни и т.п. (проведение профилактических прививок, участие в спортивных мероприятиях, секциях);
- результативность работы с родителями (отсутствие долгов по оплате за детский сад, активное привлечение родителей к уставной деятельности, проведение акций, использование нетрадиционных форм сотрудничества);
- интенсивность и напряженность, связанные с особыми условиями труда (карантинные мероприятия, работа в условиях отсутствия сменного персонала, адаптационные мероприятия и пр.);
- качественная подготовка к весенне - летнему оздоровительному периоду, новому учебному году, зимнему периоду;
- качественное документационное и материально – техническое обеспечение;
- совершенствование условий финансово – хозяйственной деятельности;
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ДООУ, требований охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности.

## **6. КРИТЕРИИ УМЕНЬШЕНИЯ ИЛИ ЛИШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

- 6.1. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение.
- 6.1.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
  - 6.1.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
  - 6.1.3. Нарушение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.
  - 6.1.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
  - 6.1.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.
  - 6.1.6. Применение (в том числе однократное) методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника, а также совершение другого аморального проступка.

- 6.1.7. Детский травматизм по вине работника.
- 6.1.8. Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами).
- 6.1.9. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания, закаливания, режима дня и пр.
- 6.1.10. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы МДОАУ.
- 6.1.11. Пассивность в жизнедеятельности и участии в общественных мероприятиях внутри МДОАУ и на других уровнях.
- 6.1.12. Наличие значительных ошибок в ведении документации.
- 6.1.13. Несвоевременное исполнение или неисполнение приказов, распоряжений заведующего МДОАУ.
- 6.1.14. Создание конфликтной ситуации (в коллективах работников, родителей) по вине работника.
- 6.2. Лишение стимулирующих выплат или уменьшение их размера осуществляется за тот расчетный период, в котором имело место упущение в работе.
- 6.3. Полностью лишаются выплат и премий работники МДОАУ в случае:
- несчастного случая с ребенком;
  - уличения в хищении;
  - появления на работе в нетрезвом состоянии;
  - грубого, неоднократного нарушения Инструкций по охране жизни и здоровья детей, охране труда, техники безопасности и пожарной безопасности, должностной инструкции, Устава МДОАУ, Правил внутреннего трудового распорядка;
  - нарушения трудовой дисциплины;
  - недобросовестного отношения к работе.
- 6.4. Все случаи выплат стимулирующего характера и их лишения рассматриваются заведующим МДОАУ и комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

## **7.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1. Заведующий МДОАУ, члены комиссии несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных настоящим Положением.

## **8. СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и действует в МДОАУ до принятия нового Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера педагогических работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик», либо до внесения изменений и дополнений в настоящее Положение.

### Перечень, размер выплат доплат стимулирующего характера

№п/п	Наименование критерия	Размер выплаты
1	Выплаты молодым специалистам - педагогическим работникам (до 3 лет педагогического стажа)	– 15 % от оклада (должностного оклада).
Премия по итогам за квартал и год, а так же участие в конкурсных мероприятиях		
2	в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до	5000 рублей;
3	при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до	3000 рублей;
4	в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации («День защитника отечества – 23 февраля», «Международный женский день 8 марта», «День учителя- 5 октября») - до	3000 рублей;
5	по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до	5000 рублей;
6	Единовременная премия за участие в смотрах – конкурсах учреждения:	1 место – 5000.00 рублей 2 место – 3000.00 рублей 3 место – 1500.00 рублей Участие – 1500.00 рублей

Приложение № 2  
к Положению о порядке и условиях выплат стимулирующего характера педагогических работников  
МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик»

### Оценочный лист качества работы воспитателя МДОАУ «Детский сад № 2 «Золотой ключик»

ФИО \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№	Показатели	Критерии			Самооценка	Оценка комиссии
		Ранний возраст (1-3 года)	Младший возраст (3-4 года)	Дошкольный Возраст (4-7лет)		
1	Посещаемость	54-57% (0 баллов)	65-67% (0 баллов)	68-72% (0 баллов)		
		58-59% (1 балл)	68-69% (1 балл)	73-74% (1 балл)		
		60% и выше(2 балла)	70% и выше (2 балла)	75% и выше (2 балла)		
	Заболеваемость	23-24% (0 баллов)	21-23% (0 баллов)	16-20% (0 баллов)		
		21-22% (1 балл)	14-20% (1 балл)	11-15% (1 балл)		
		20% и ниже (2 балла)	15% и ниже (2 балла)	10% и ниже (2 балла)		
2	Результативность (ка)	Использование нетрадиционных форм обучения дошкольников (1 балл)				

		Использование инновационных технологий и технических средств обучения (1 балл)			
		Своевременное размещение качественной информации на сайте учреждения и(или) группы (1 балл)			
		Изменение, дополнение развивающей среды (в соответствии с планированием) (1 балл)			
		Удовлетворенность заказчика образовательной услугой(1 балл)			
		Ведение и своевременная сдача табеля, отчетной документации (1 балл)			
		Проектная деятельность (1 балл)			
3	Работа на имидж детского сада и выполнение обязанностей не входящих в должностную инструкцию	Участие в методических и творческих советах, семинарах, проведение открытых занятий, конкурсах, проводимых в МДОАУ, (1 балл)			
		поселке (2 балла)			
		области, регионе (3 балла)			
		участие в дистанционных конкурсах (1 балл)			
		Участие в работе комиссий, советов, экспертных групп (1 балл)			
		Размещение и публикация своих разработок на сайте МДОБУ, в сети Интернет, в СМИ(1 балл)			
4	Работа с социумом	Работа с социумом экскурсии, посещение театра, библиотек, музея, ЦДТ, школы ит.д.(1 балл)			
		Работа по адаптации на группах раннего возраста(1 балл)			
		Использование новых, нетрадиционных форм в работе с родителями (1 балл)			
		Участие детей в конкурсах, фестивалях, концертах различного уровня (до 6 баллов)			
Итого:					

Проверил (а):

Оценочный лист качества работы музыкального руководителя МДОАУ

«Детский сад № 2 «Золотой ключик»

ФИО \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№	Показатели	Критерии	Самооценка	Оценка комиссии
1	Результативность (качество) выполнения основной общеобразовательной программы ДОУ	Использование нетрадиционных форм обучения дошкольников (1 балл)		
		Использование инновационных технологий и технических средств обучения (1 балл)		
		Своевременное размещение качественной информации на сайте учреждения и (или) группы (1 балл)		
		Изменение, дополнение развивающей среды (1 балл)		
		Удовлетворенность заказчика образовательной услугой (1 балл)		
		Ведение и своевременная сдача отчетной документации (1 балл)		

2	Работа на имидж детского сада и Выполнение обязанностей не входящих в должностную инструкцию	Проектная деятельность (1 балл)			
		Участие в методических и творческих советах, семинарах, проведение открытых занятий, конкурсах, проводимых в МДОАУ, (1 балл)			
		поселке (2 балла)			
		области, регионе (3 балла)			
		участие в дистанционных конкурсах (1 балл)			
		Проявление творческой активности к подготовке к праздничным мероприятиям, фестивалям, показательным выступлениям (2 балл)			
		Участие в работе комиссий, советов, экспертных групп (1 балл)			
3	Работа с социумом	Размещение и публикация своих разработок на сайте МДОАУ, в сети Интернет, в СМИ (1 балл)			
		Работа с социумом экскурсии, посещение театра, библиотек, музея, ЦДТ, школы ит.д. (1 балл)			
		Работа по адаптации на группах раннего возраста (2 балла)			
		Использование новых, нетрадиционных форм в работе с родителями (1 балл)			
		Участие детей в конкурсах, фестивалях, концертах различного уровня (до 6 баллов)			
		Активное взаимодействие с воспитателями (1 балл)			
	Итого				

Проверил (а):

Оценочный лист качества работы старшего воспитателя  
МДОАУ «Детский сад № 2 «Золотой ключик» ФИО \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№	Показатели	Критерии	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Профессиональный рост педагогов	Качественная организация аттестации педагогов (1 балл)		
		Качественная организация прохождения КПК педагогов (1 балл)		
		Курирование педагогов при участии в методических мероприятиях. (1 балл)		
		Обобщение педагогического опыта, в том числе и педагогов ДОУ (1 балл)		
		Качественная организация работы методического кабинета (1 балл)		
		Использование нетрадиционных форм проведения мероприятий по повышению квалификации педагогов в ДОУ (1 балл)		
	Работа с адаптивной группой педагогов	Показ и консультация по организации образовательной деятельности, работе с родителями, взаимодействию со специалистами по требованию(1 балл)		
	Участие в реализации Программы развития			

		образовательного учреждения, в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении (1 балл)			
		Наличие в содержании педагогической работы регионального компонента или программ (1 балл)			
		Наличие и внедрение в образовательный процесс современных педагогических технологий, в т.ч. здоровьесберегающих (1 балл)			
3.	Исполнительская дисциплина	Своевременность и качество ведение и предоставления документации согласно должностной инструкции, сохранность закрепленного оборудования (1 балл)			
		Удовлетворенность заказчика образовательной услугой (отсутствие жалоб) (1 балл)			
		Своевременность и качество выполнение плана внутрисадовского педагогического контроля, плана работы ДОУ (1 балл)			
4.	Работа на имидж детского сада и выполнение обязанностей не входящих в должностную инструкцию	Участие в методических и творческих советах, семинарах, проведение открытых занятий, конкурсах, проводимых в ДОУ (1 балл)			
		Поселке (2 балла)			
		области, регионе(3 балла)			
		Участие в работе комиссий, советов, экспертных групп (1 балл)			
		Участие в дистанционных конкурсах (1 балл)			
		Размещение и публикация своих разработок на сайте МДОАУ, в сети Интернет, в СМИ(1 балл)			
5	Работа с социумом	Работа с социумом организация и сопровождение экскурсии, посещение театра, библиотек, музея, ЦДТ, школы и т.д. (1 балл)			
		Использование новых, нетрадиционных форм в работе с родителями (1 балл)			
Итого:					

Оценочный лист качества работы  
инструктора по физической культуре МДОАУ «Детский сад № 2 «Золотой ключик»  
ФИО \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№	Показатели	Критерии	Примечание	Самооценка	Оценка комиссии
1	Результативность (качество) выполнения основной общеобразовательной программы ДОУ	Использование нетрадиционных форм обучения дошкольников (1 балл)			
		Использование инновационных технологий и технических средств обучения (1 балл)			
		Своевременное размещение качественной информации на сайте учреждения и(или)группы (1 балл)			
		Изменение, дополнение развивающей среды (в соответствии с планированием) (1 балл)			
		Удовлетворенность заказчика образовательной услугой (1 балл)			
		Ведение и своевременная сдача отчетной документации (1 балл)			
		Проектная деятельность (1 балл)			

2	Работа на имидж детского сада и выполнение обязанностей не входящих в должностную инструкцию	Участие в методических и творческих советах, семинарах, проведение открытых занятий, конкурсах, проводимых в МДОАУ (1 балл)			
		поселке (2 балла)			
		области, регионе (3 балла)			
		участие в дистанционных конкурсах (1 балл)			
		Проявление творческой активности к подготовке к спортивным мероприятиям, показательным выступлениям (2 балла)			
		Участие в работе комиссий, советов, экспертных групп (1 балл)			
		Размещение и публикация своих разработок на сайте МДОАУ, в сети Интернет, в СМИ (1 балл)			
		Работа с социумом экскурсии, посещение театра, библиотек, музея, ЦДТ, школы и т.д. Участие в мероприятиях (1 балл)			
		работа по адаптации на группах раннего возраста (2 балла)			
		Использование новых, нетрадиционных форм в работе с родителями (1 балл)			
		Участие детей в конкурсах, фестивалях, концертах различного уровня (1 балл)			
		Активное взаимодействие с воспитателями (1 балл)			
Итого					

Проверил (а) :

Размеры должностных окладов руководителей дошкольных образовательных учреждений  
в соответствии с группой по оплате труда:

Группа по оплате труда	Должностной оклад (рублей)
I группа	13 292,00
II группа	12 892,00

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

№ п/п	показатели	условия	Отнесение к группе
1	Количество воспитанников в ДОУ	От 30 до 50 воспитанников	2 группа
		Свыше 50 воспитанников	1 группа

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой Ключик»

Размеры должностных окладов  
работников МДОАУ «Детский сад №2 «Золотой ключик»

Наименование должности	Размер должностного оклада руб.
1. Должностные оклады (оклады) ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей «Административно-управленческий персонал»	
Руководитель дошкольного образовательного учреждения	В соответствии с приложением №23 настоящего Положения
2. Должностные оклады (оклады) ставки заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей «педагогические работники»	
Воспитатель высшее профессиональное образование:	
-Без квалификационной категории	16 175,00
-1 квалификационная категория	19 410,00
-высшая квалификационная категория	21 027,00
Воспитатель среднее профессиональное образование:	
-Без квалификационной категории	14 967,00
1 квалификационная категория	17 960,00
высшая квалификационная категория	19 457,00
Старший воспитатель высшее профессиональное образование:	

-без квалификационной категории	17 416,00
-1 квалификационная категория	20 898,00
-высшая квалификационная категория	22 641,00
Старший воспитатель среднее профессиональное образование:	
-без квалификационной категории	16 308,00
-1 квалификационная категория	19 570,00
высшая квалификационная категория	21 200,00
Педагог-психолог; Учитель- логопед; Педагог-дефектолог  высшее профессиональное образование:	
Без квалификационной категории	17 217,00
-1 квалификационная категория	18 078,00
-высшая квалификационная категория	20 660,00
Педагог-психолог; Учитель- логопед; Педагог-дефектолог среднее профессиональное образование:	
Без квалификационной категории	15 945,00
-1 квалификационная категория	17 539,00
-высшая квалификационная категория	19 134,00
Младший воспитатель	10 593,00
Инструктор по физической культуре и спорту; Музыкальный руководитель;  высшее профессиональное образование:	
-Без квалификационной категории	15 012,00
1 квалификационная категория	18 014,00
-высшая квалификационная категория	19 515,00
Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре и спорту;  среднее профессиональное образование:	
-Без квалификационной категории	13 924,00
-1 квалификационная категория	16 708,00
-высшая квалификационная категория	18 101,00
3. Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей, и рабочих прочих профессий «Учебно-вспомогательный персонал», «Специалисты», «Младший обслуживающий и прочий технический персонал»	
Заведующий хозяйством	5 034,00
Делопроизводитель	4 726,00

Повар, кухонный рабочий, подсобный рабочий;	4 762,00
Рабочий по стирке белья;	4 035,00
Уборщик служебных помещений;	4 035,00
Помощник воспитателя	4 762,00
Сторож	3 321,00
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий; Сантехник; Электрик;	4 520,00