

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад «Улыбка» п. Малиновский»

628251 Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, Тюменская область,

Советский район, ул. Центральная, д.23 А;

Тел. 8(34675)3-97-75,

email: ds-ulibka@sovnrhmao.ru

От работодателя:

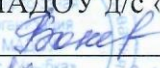
Заведующий МАДОУ д/с «Улыбка»


С.И.Ширманова
« 17 » декабря 2024 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ д/с «Улыбка»


И.В.Боксбергер
« 17 » декабря 2024 г.



**ИЗМЕНЕНИЯ № 5
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2027 год**



Коллективный договор, соглашение зарегистрировано		
в	УгРи Ч	
администрации Советского района		
" 18 "	12	2024 г.
Регистрационный № 8/2024-5		
Подпись лица, осуществившего регистрацию		
Дашаева С. Т.		

п. Малиновский

Дополнительное соглашение №5
к Коллективному договору
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» на 2024-2027 год

п. Малиновский

13 декабря 2024 г.

МАДОУ д/с «Улыбка» в лице заведующего Ширмановой Светланы Ивановны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники МАДОУ д/с «Улыбка» в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Боксбергер Ирины Викторовны, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

В соответствии с постановлением администрации Советского района от 26.08.2024 г. № 1410/НПА «О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 20.05.2024 г. № 784/НПА», постановлением администрации Советского района от 03.10.2024 г. № 1588/НПА «О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 20.05.2024 г. № 784/НПА», постановлением администрации Советского района от 27.11.2024 г. № 1921/НПА «О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 20.05.2024 г. № 784/НПА», постановлением администрации Советского района от 10.12.2024 г. № 2002/НПА «О внесении изменений в постановление администрации Советского района от 20.05.2024 г. № 784/НПА», в целях повышения эффективности деятельности работников образовательной организации, внести следующие изменения в коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» на 2024-2027 год:

1. Внести в Приложение 3 к Коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» на 2024-2027 год следующие изменения:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» изложить в новой редакции (Приложение).

2. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора муниципального автономного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» на 2024-2027 год и вступает в силу с 01.10.2024 года, за исключением подпункта 3.9 пункта 3 Положения об оплате труда работников МАДОУ д/с «Улыбка», распространяющего свое действие с 01.11.2024 г.

Подписи сторон

Представитель работодателя
Заведующий МАДОУ д/с «Улыбка»

С.И.Ширманова



Представитель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ д/с «Улыбка»

И.В.Боксбергер



Приложение
к дополнительному соглашению № 5
к Коллективному договору
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Улыбка» п.Малиновский»
на 2024-2027 год

Приложение 3
к Коллективному договору
на 2024-2027 г.г.

Положение об оплате труда
работников Муниципального автономного образовательного учреждения
«Детский сад «Улыбка» п. Малиновский» (далее Положение)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п.Малиновский» (далее – организация).
- 1.2. Настоящее Положение определяет:
- 1) основные условия оплаты труда работников организации;
 - 2) порядок и условия осуществления компенсационных выплат работникам организации;
 - 3) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам организации, критерии их установления;
 - 4) другие вопросы оплаты труда;
 - 5) порядок формирования фонда оплаты труда организации.
- 1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливает размер должностных окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.
- 1.4. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.5. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами и Законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами Советского района, настоящим Положением.
- 1.6. Заработная плата работников организации состоит из:
- 1) оклада (должностного оклада);
 - 2) компенсационных выплат;
 - 3) стимулирующих выплат;
 - 4) иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.
- 1.7. Размер заработной платы работника организации, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

1.8. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников организаций обеспечивается:

1) за счет средств субвенций для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях (далее субвенции);

2) за счет средств из иных источников (за исключением субвенций).

1.10. Перечень должностей работников, оплата которых обеспечивается за счет средств местного бюджета, устанавливается приказом Управления образования администрации Советского района.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	дежурный (по залу, кабинету, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; секретарь; секретарь-машинистка	16 431
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	17 198
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам;	16 738

	уровень	лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации; техник-программист; художник	
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	17 505
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	18 427
2.4.	4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	19 348
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража	20 270
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; технолог; экономист; эксперт; юрист-консультант	18 427
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	19 348
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	20 270
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	21 344
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	22 419
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью	22 265
4.2.	2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, энергетик);	23 341
4.3.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	24 569

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя; секретарь учебной части	16 123
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 892
2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	17 812
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 523
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными	22 265

		подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
4.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	23 341

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 357
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 123
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	16 892
2.3.	3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 812
2.4.	4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	18 734

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	специалист по охране труда 1	19 348
2.	специалист по закупкам 2	18 427
3.	специалист по кадрам, специалист по документационному обеспечению персонала 3	18 427
4.	специалист административно-хозяйственной деятельности 4	18 427
5.	специалист по безопасности, специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, специалист, ответственный за обеспечение антитеррористической защищенности 5	18 427

2.6. Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

1 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

2 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

3 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

4 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 № 49н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности»;

5 приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 № 374н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)».

2.7. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

1) за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.8. Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

2.9. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- 3) выплаты 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);

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее Закон автономного округа № 76-оз).

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

3.6. Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

3.7. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя

	праздничный день	Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года №26-П	по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	в размере 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	в размере 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	за заведование отделениями, учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом, логопедическим пунктом:		
6.1.1.	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.1.2.	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.2	за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию

6.3.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.4.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	в размере 20% оклада (должностного оклада)	по факту нагрузки
6.7.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% оклада (должностного оклада)	по факту нагрузки
6.8.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа № 76-оз
8.	Процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	50%	

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.9. Районный коэффициент за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих выплат, указанных в строках 2.1 – 2.2 раздела 2 таблицы 6, в строках 2.1 – 2.2 раздела 3 таблицы 7.1 раздела 4 настоящего Положения, установленных в абсолютном размере, и единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организаций, оплата которых обеспечивается за счет средств субвенций устанавливаются в соответствии с таблицей 6, за счет средств из иных источников - в соответствии с таблицей 6.1. которых обеспечивается за счет средств субвенций устанавливаются в соответствии с таблицей 6, за счет средств из иных источников - в соответствии с таблицей 6.1.

Таблица 6

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категория работников, условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1. Регулярные выплаты				
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	10% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 5%)	служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
		30% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 10%)	специалистам (за исключением педагогических работников), за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0% - 10% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 5%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений (за исключением заведующего производством (шеф-повара)), педагогическим работникам (за исключением педагогических работников дошкольных образовательных организаций), в соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложение 1 к положению об	Ежемесячно, с даты приема на работу

			оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п. Малиновский»)	
		0% - 50% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 30%)	Педагогические работники дошкольных образовательных организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложение 2 к положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п. Малиновский»)	
1.3.	Доплата за квалификационную катеорию педагогическим работникам,	от 15% оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную катеорию педагогическим работникам, на период действия квалификационной катеорию	Ежемесячно
		от 10% оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную катеорию педагогическим работникам, на период действия квалификационной катеорию	
2. Разовые выплаты				
2.1.	За государствен- ные награды, награды Ханты- Мансийского автономного округа - Югры	10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	Единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

2.2.	За особые достижения при выполнении услуг (работ)	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	все категории работников, по факту получения результата, состоящим в списке на дату издания приказа, за фактически отработанное время, в соответствии с перечнем достижений (Приложение 3 к положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п. Малиновский»)	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности: за январь-июнь-в октябре; за июль-ноябрь – в ноябре; за декабрь – в декабре.
------	---	---	--	---

Таблица 6.1

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категория работников, условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1. Регулярные выплаты				
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	10% от оклада (должностного оклада) 30% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 10%)	служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период специалистам за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0% - 30% от оклада (должностного оклада) (для вновь принятых на срок 3 месяца - 10%)	Заведующему производством, в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, с даты приема на работу
2. Разовые выплаты				
2.1.	За государственные награды, награды Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	10000 рублей 7000 рублей 5000 рублей 3000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности	Единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности

			Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
2.2.	За особые достижения при выполнении услуг (работ)	в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	все категории работников, по факту получения результата, состоящих в списке на дату издания приказа, за фактически отработанное время, в соответствии с перечнем достижений (Приложение 3 к положению об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п. Малиновский»)	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности: за январь-июнь-в октябре; за июль-ноябрь – в ноябре; за декабрь – в декабре.

4.3. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- 1) высокую результативность работы;
- 2) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшен в следующих случаях:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	Единичный случай – 50% Повторный случай – 100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	Единичный случай – 50% Повторный случай – 100%
3	Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, представление не достоверной информации	Единичный случай – 50% Повторный случай – 100%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	Единичный случай – 50% Повторный случай – 100%

4.5. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

4.6. Выплата устанавливается на срок не более года.

4.7. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

4.8. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

4.9. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основании оценки эффективности деятельности работников организации, осуществляемой в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности работников (далее показатели эффективности) согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

4.10. В качестве показателей оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

4.11. Индикатор представлен в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

4.12. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

4.13. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

4.14. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

4.15. Установление размера регулярной выплаты устанавливается ежегодно, не позднее 01 февраля за период с 01 января по 31 декабря предыдущего года, за исключением случаев, указанных в пункте 4.21 настоящего Положения. Выплаты с 01.11.2024 работникам организации устанавливаются за период с 01.01.2024 по 30.10.2024.

4.16. Оценивание эффективности деятельности работников организации осуществляется Комиссией по установлению регулярных стимулирующих выплат работникам образовательной организации (далее Комиссия), порядок работы и состав которой утверждаются приказом руководителя ДООУ.

4.17. Оценивание эффективности деятельности работников организации осуществляется посредством суммирования процентов по показателям эффективности.

4.18. Максимальное количество процентов по показателям эффективности составляет:

10% от должностного оклада - служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период;

30% от должностного оклада - специалистам (за исключением педагогических работников) за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период;

0-10% от должностного оклада - заместителям руководителя, главному бухгалтеру, в соответствии с показателями эффективности деятельности;

0-50 % от должностного оклада - педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности.

4.19. В случае если сотрудник организации не согласен с результатами оценивания эффективности деятельности работников организации, он вправе в течение 7 (семи) календарных дней со дня ознакомления с результатами оценивания эффективности деятельности работников организации направить письменное заявление в Комиссию о пересмотре процентов по показателям эффективности, определенных Комиссией, с приложением подтверждающих документов.

4.20. По результатам оценивания эффективности деятельности работников организации, Комиссия составляет протокол.

4.21. Вновь принятому сотруднику по должности заместителя руководителя, главному бухгалтеру, регулярная выплата устанавливается приказом руководителя в размере 5% от должностного оклада на срок 3 (три) месяца со дня заключения трудового договора; по

должности педагогического работника регулярная выплата устанавливается приказом работодателя в размере 30% от должностного оклада на срок 3 (три) месяца со дня заключения трудового договора; по должности специалистам (за исключением педагогических работников) 10% должностного оклада на срок 3 (три) месяца со дня заключения трудового договора.

4.22. По истечении срока, установленного в пункте 4.21 настоящего Положения, выплата сотруднику организации устанавливается в порядке, установленном пунктом 4.15. настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организации приведены в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	41 600
		от 401 чел. до 800 чел.	52 000
		от 801 чел. до 1200 чел.	57 200
		1201 чел. и выше	67 600

5.4. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации приведены в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Дошкольная образовательная организация	до 400 чел.	33 280
		от 401 чел. до 800 чел.	41 600
		от 801 чел. до 1200 чел.	45 760
		1201 чел. и выше	54 080

5.6. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки

эффективности деятельности, утвержденными постановлением администрации Советского района.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

5.8. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

1) в дошкольных образовательных организациях: у руководителя -4, у заместителей и главного бухгалтера -4.

5.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Советского района в порядке, установленном постановлением администрации Советского района.

5.11. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.12. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

6.2. К иным выплатам относятся:

- 1) единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) выплата молодым специалистам;
- 4) доплата за ученую степень кандидата (доктора) наук;
- 5) выплата на обеспечение книгоиздательской продукции;
- 6) персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- 7) доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате.

6.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

6.4. Единовременное премирование осуществляется в едином размере в отношении всех категорий работников 3 (три) раза в календарном году.

6.5. Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.6. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.7. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с настоящим Положением.

6.9. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

6.10. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.11. Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

6.12. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 окладов (должностных окладов) исходя из фактического объема нагрузки, но не более чем на ставку заработной платы, с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается локальным нормативным актом организации, согласованным с Управлением образования администрации Советского района.

6.13. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

6.14. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- 1) работнику, принятому на работу по совместительству;
- 2) работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.15. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 №489 – ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющих трудовой стаж, полученный в период обучения по основным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

6.16. Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.17. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.18. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень в размере:

- 1) доктор наук – 2500 рублей;
- 2) кандидат наук – 1600 рублей;

6.19. Основанием для доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

6.20. Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.21. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

6.22. Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.23. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

6.24. Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.08.2024г., и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 1.3, 1.4 таблицы 6 раздела 4 настоящего Положения, иных выплат, указанных в пп. 3, 4 п. 6.2 настоящего раздела и компенсационных выплат, указанных в строке 6 таблицы 5 раздела 3 настоящего Положения, при условии сохранения объема работы п.1.9.

6.25. Доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате (далее – Доплата) устанавливается педагогическим работникам, поименованным в Указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

6.26. Размер Доплаты определяется по формуле:

$Dt = RD1 \times t_i \times ((PK + CH)/100)$, где

Dt – размер Доплаты i работнику;

RD1 – средний размер Доплаты на единицу отработанного времени (час);

t_i – количество единиц отработанного времени (час) по табелю учета рабочего времени в последнем квартале i работником (исходя из нормы рабочего времени, установленной Трудовым кодексом Российской Федерации);

PK – районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

CH - процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

$$RD1 = \frac{W_{ц} * h * k - \sum W_i}{((PK + CH) / 100) * \sum t_i}, \text{ где}$$

$W_{ц}$ – целевой показатель по заработной плате, установленной в отношении «указанной» категории работников образовательной организации на отчетный период, рублей в месяц;

h – среднесписочная численность работников в отчетном периоде;

k – количество месяцев в отчетном периоде;

W_i – фонд начисления заработной платы i работнику.

6.27. Отчетным периодом является 1 полугодие, 9 месяцев, год. Для педагогических работников, реализующих программу дошкольного образования, отчетным периодом является дополнительно 1 квартал.

6.28. Начисление Доплаты осуществляется в последнем месяце отчетного квартала.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

1) размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям, формируемых за счет средств федерального бюджета, бюджета автономного округа, местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

2) объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

7.2. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда окладов (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.3. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы), предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с п. 1.7 раздела 1 настоящего Положения.

7.5. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

7.6. Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере 40%.

7.7. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Управления образования администрации Советского района.

Приложение 1
к положению об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка»
п. Малиновский»

Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛИ			
Социальная, экономическая эффективность	1. Динамика удовлетворенности родителей по различным направлениям (за учебный год)			
	Менее 21-50%	Более 50% Либо стабильно 99-100%	Выставляется максимально возможный %	
	1%	2%		
	Подтверждающие документы (Анализ работы МАДОУ за учебный год)			
	2. Доля привлеченных средств (в натуральном либо финансовом выражении) за учебный год			
	Менее 20%	21-50%	Более 50%	Выставляется максимально возможный %
	1%	2%	3%	
	Подтверждающие документы (Договора безвозмездной передачи)			
	3. Информационная открытость управленческой деятельности			
	Систематическое размещение информации на официальном сайте образовательной организации (не реже 1 раза в месяц)	Систематическое размещение информации на официальном сайте образовательной организации (не реже 1 раза в месяц), а также систематическое ведение собственного блога (сайта).	Систематическое размещение информации на официальном сайте ОО (не реже 1 раза в месяц), а также заместитель является редактором либо членом жюри в электронном периодическом издании (не менее двух)	Выставляется максимально возможный %
	1%	2%	3%	
	Подтверждающие документы (Скриншоты, свидетельства либо сертификаты о публикации (членстве в составе жюри, редакции)			
	4. Динамика удовлетворенности педагогов трудом и членством в трудовом коллективе (за учебный год)			
	Менее 21-50%	Более 50%, Либо стабильно 99-100%	Выставляется максимально возможный %	
	1%	2%		
	Подтверждающие документы (Анализ анкетирования педагогов)			
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные проценты по всем показателям) Максимальное количество 10%				

« _____ » 20 ____ г.

/подпись/

(расшифровка Ф.И.О./

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера МАДОУ д/с «Улыбка»

(Ф.И.О. работника)

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Показатель измерения	Выставляется максимально возможный %
1.	Привлечение средств за счет оказания платных услуг (за исключением организации питания). Положительная динамика в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года.	Да – 2% Нет – 0%	
2.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств субсидий.	Выполнение – 2% Невыполнение – 0%	
3.	Контроль за подготовкой документации по выплате компенсации.	Наличие – 2% Отсутствие – 0%	
4.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности.	Отсутствие – 2% Наличие – 0%	
5.	Предложения по улучшению финансово-хозяйственной деятельности ДОУ, подготовка экономических расчетов.	Наличие – 2% Отсутствие – 0%	
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям) Максимальное количество – 10%			

« _____ » 20 ____ г.

/подпись/

(расшифровка Ф.И.О./

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка»
п. Малиновский»

Показатели эффективности деятельности педагогического работника МАДОУ д/с «Улыбка»

КРИТЕРИИ	(Ф.И.О. педагогического работника)				Выставляется максимально возможный %
	ПОКАЗАТЕЛИ				
Результативность педагогической деятельности	1. ИКТ- компетентность				
	Систематическое использование мультимедийной техники (в представлении отчетов, опыта работы, в воспитательно-образовательной работе и т.д.).	Самостоятельная разработка и систематическое использование мультимедийных презентаций, игр видеороликов в воспитательно-образовательной работе.	Участие (не менее двух) интерактивных конкурсов с использованием авторских материалов для интерактивной доски. Примечание: Интерактивная доска используется не как для обычного проецирования изображений, а с возможностью самим детям выполнять разные интерактивные задачи.		
	1%	2%	3%		
	Подтверждающие документы				
	Анализ педагогической деятельности за учебный год	Анализ педагогической деятельности за учебный год; электронный архив с материалами	Дипломы (сертификаты, свидетельства) участия в конкурсах, материал для интерактивной доски (методическая разработка)		
	2. Саморазвитие				
	Участие в вебинарах, мастер-классах, семинарах, практикумах муниципального уровня (не менее двух)	Участие в формате очных и (или) с применением онлайн – технологий в конференциях, мастер-классах, семинарах регионального, федерального уровня (с выпуском печатного сборника)	Проявление профессиональной активности (руководство методическим объединением, творческой группой).	Проявление профессиональной активности (руководство методическим объединением).	
			на базе ДОУ	муниципальный уровень	
	3%	5%	6%	8%	
	Подтверждающие документы				
Свидетельство, информационное письмо от организаторов с резолюцией руководителя	Сертификат либо свидетельство участия очного или с применением онлайн-технологий, сборник материалов в печатном виде	Приказ			

	3. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
	55 % и более воспитанников, не имеющих пропусков по болезни ежемесячно (в среднем за год)	Не более 21 дня, пропущенного воспитанниками по болезни, в расчете на 1 ребенка		
	5%	7%		
	Методика расчета			
	Средняя численность воспитанников, не имеющих пропусков по болезни / средняя списочная численность воспитанников 100 %	Количество дней, пропущенных воспитанниками по болезни / средняя списочная численность воспитанников		
	Ответственный за предоставление информации Секретарь учебной части			
	4. Участие в профессиональных конкурсах			
	Участие в профессиональных конкурсах в формате очных и (или) с применением онлайн – технологий муниципального уровня.	Участие в профессиональных конкурсах в формате очных и (или) с применением онлайн – технологий регионального уровня.	Участие в профессиональных конкурсах в формате очных и (или) с применением онлайн – технологий всероссийского, федерального, международного уровня.	
	5%	8%	10%	
	Подтверждающие документы - Дипломы (сертификаты, свидетельства) участия в конкурсах			
	Ответственный за предоставление информации Заместитель заведующего			
	5. Доля вариативных форм психолого-педагогического просвещения родителей			
	Использование одной вариативной формы.	Использование двух вариативных форм.	Использование трех и более вариативных форм.	
	2%	4%	5%	
	Подтверждающие документы - План заседаний, протоколы, видео и т.п.			
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры				
Оформление музыкального зала, спортивного зала, кабинетов, группового помещения, центров детской активности (предметная наполняемость с учетом основных направлений развития воспитанников).	Оформление музыкального зала, спортивного зала, кабинетов, группового помещения, центров детской активности (предметная наполняемость с учетом основных направлений развития воспитанников), пространства (коридор, холл, лестничные пролеты и т.д.) ДОУ. Оформление участка группы, территории ДОУ.			
7%	10%			
Подтверждающие документы – Аналитическая справка				
Ответственный за предоставление информации Заместитель заведующего				
Поддержание авторитета ДОУ	7. Поддержание авторитета образовательной организации			
	Участие в творческих и профессиональных конкурсах проводимых на базе ДОУ (не менее 2-х призовых мест)	Привлечение СМИ (газета «Первая Советская, телевидение РТР и другие) к освещению мероприятий, проводимых в ДОУ (индивидуальное участие и (или) соавторство)		
	4%	7%		
	Подтверждающие документы			
	Ответственный за представление информации Заместитель заведующего.	Видеоматериал для телевидения, периодическое печатное издание с публикацией материала и т.д.		
Итого по всем критериям (суммируются максимально возможные % по всем показателям)				
Максимальное количество – 50%				

Ознакомлен, согласен (не согласен) _____ / _____ / _____
« _____ » _____ 20 _____ г. _____ /подпись/ _____ (расшифровка Ф.И.О./

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Улыбка» п. Малиновский»

**1. Порядок и условия осуществления единовременной (разовой)
стимулирующей выплаты
за особые достижения при выполнении услуг (работ).**

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Улыбка» п. Малиновский» (далее-учреждение), который предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления, всем категориям работников, по факту получения результата, состоящих в списке на дату издания приказа, за фактически отработанное время.

1.2. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам учреждения выплачивается в пределах экономии средств по фонду оплаты труда и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности, формируемого согласно с показателями эффективности - Таблица 1 к настоящему Порядку.

1.3. Диапазон выплаты устанавливается в % от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере и выплачивается единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда и (или) за счет средств от приносящей доход деятельности: за январь-июнь-в октябре, за июль-ноябрь – в ноябре, за декабрь – в декабре, за фактически отработанное время.

1.4. Количество разовых стимулирующих выплат, выплачиваемых сотруднику, максимальным пределом не ограничиваются.

1.5. Разовая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) производится работнику исходя из результатов его деятельности за период указанный в п.1.3., по ходатайству заместителя заведующего ДООУ и (или) руководителей структурных подразделений.

1.6. Перечень критериев (показателей) является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

Перечень и размеры единовременной(разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ).

Таблица 1

№	Показатели эффективности деятельности	Категория работников	Подтверждающие документы	Диапазон выплаты (%, рублей)	
1	2	3	4	5	
1.	За результативное <u>очное</u> участие в творческих конкурсах, с учетом дополнительно потраченного <u>работниками</u> личного времени	Все категории работников ОО (в случае нескольких призовых мест берется одно наиболее значимое)	Диплом, сертификат, протокол или реестр победителей, призеров конкурса, приказ,	Муниципальный уровень	
				1 место	2000 рублей
				2 место	1000 рублей
				3 место	500 рублей
				Региональный уровень	
				1 место	3500 рублей
				2 место	2000 рублей
				3 место	1500 рублей
				Федеральный уровень	
				1 место	4500 рублей
				2 место	3000 рублей
				3 место	2500 рублей

2.	Участие в реализации инновационной деятельности в ДОУ	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	Приказ	Муниципальный уровень 2000 рублей Региональный уровень 3000 рублей Федеральный уровень 4000 рублей
3.	По результатам качественной работы, высоких показателей по всем направлениям образовательного процесса, выполнение годового плана работы образовательной организации на 100%	Педагогические работники	Стабильность, повышение качества, высоких показателей по всем направлениям образовательного процесса, выполнении плана работы учреждения, при отсутствии замечаний со стороны администрации детского сада	2500 рублей
4.	Проведение методических объединений различных уровней	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	Приказ	На базе ОО 4000 рублей Муниципальный уровень 5000 рублей Региональный уровень 7000 рублей
5.	Организация и участие в проведении мероприятий непредусмотренных планом работы образовательной организации	Все категории работников ОО	Приказ, диплом, сертификат	На базе ОО 1000 рублей Муниципальный уровень 2000 рублей Региональный уровень 3000 рублей
6.	За подготовку победителей и призеров в очных детских конкурсах на муниципальном, федеральном уровне	Старший воспитатель, педагогические работники (в случае нескольких призовых мест берется одно наиболее значимое)	Диплом, сертификат, протокол или реестр победителей, призеров конкурса, приказ	Муниципальный уровень 1 место 1500 рублей 2 место 1000 рублей 3 место 500 рублей Региональный уровень 1 место 2000 рублей 2 место 1500 рублей 3 место 1000 рублей Федеральный уровень 1 место 2500 рублей 2 место 2000 рублей 3 место 1500 рублей
7.	Качественная работа в очных экспертизах, жюри на муниципальном и региональном уровне	Заместитель заведующего, старший воспитатель, педагогические работники	Сертификат, свидетельство, приказ, благодарственное письмо	Муниципальный уровень 2500 рублей Региональный уровень 3500 рублей
8.	За реализацию вариативных образовательных программ в летний каникулярный период, при условии выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	Выполнение работ в полном объеме и отсутствия предписаний надзорных органов (по итогам каникулярного периода)	0- 20 % от оклада (должностного оклада)
9.	Эффективная реализация Программы развития	Ответственные работники по приказу		0-20%от оклада (должностного оклада)

		руководителя ОО			
10.	За инновационную деятельность по реализации муниципальных проектов в системе дошкольного образования Советского района	Работники участвующие в реализации муниципальных проектов	По итогам учебного года с приложением протокола Экспертного совета по сопровождению инновационной деятельности в системе образования Советского района	0-20%от оклада (должностного оклада)	
11.	Высокий уровень организации мониторинга системы оценки качества образования в ОО, мониторинга ВСКО.	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	По итогам учебного года	0-20% от оклада (должностного оклада)	
12.	Представление имиджа образовательной организации	Все категории работников ОО (в случае нескольких призовых мест берется одно наиболее значимое)	Диплом, сертификат, протокол или реестр победителей, призеров, лауреатов конкурса, приказ	Муниципальные мероприятия	
				1 место	5000 рублей
				2 место	4500 рублей
				3 место	4000 рублей
				Лауреат	3500 рублей
				Региональные мероприятия	
				1 место	7000 рублей
				2 место	6500 рублей
				3 место	6000 рублей
				Лауреат	5500 рублей
				Федеральные мероприятия	
				1 место	10000 рублей
2 место	8500 рублей				
3 место	7000 рублей				
Лауреат	6000 рублей				
13.	Эффективное выполнение муниципального задания, муниципальных закупок	Руководитель, работники структурного подразделения (бухгалтерия)	По итогам календарного года	10 000 рублей	
14.	Меры мотивации для админов Госпабликов и ответственных за официальный сайт	Ответственные работники по приказу руководителя ОО	По итогам календарного года	0-30% от оклада (должностного оклада)	
15.	Выполнение особо важных поручений администрацией детского сада (по факту выполнения поручений)	Руководители, прочие специалисты, служащие, рабочие	За качественное и оперативное выполнение поручений отчетном периоде	в % от оклада (должностного оклада)	
16.	За подготовку оперативной информации к плановым и внеплановым проверкам служб контроля и надзора, подготовку отчетной документации	Руководители, прочие специалисты, служащие, ответственные работники	Своевременное предоставление информации требующие дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	в % от оклада (должностного оклада)	
17.	По итогам независимых экспертиз, проверок органов государственного контроля, правоохранительных органов, инвентаризации	Все категории работников ОО	Подтверждающий, документ от контролирующей организации (отсутствуют нарушения)	0-100% от оклада (должностного оклада)	

18.	За обеспечение индивидуального подхода к воспитанникам за реализацию программ	Педагогические работники		в %от оклада (должностного оклада)
19.	За соблюдение культуры энергопотребления и энергоэффективности	Все категории работников ОО		в %от оклада (должностного оклада)
20.	Качественное обеспечение учебно-методической документацией, учебно-методической литературой	Заместитель заведующего, старший воспитатель, специалист по закупкам, специалист по АХД	100%-ное обеспечения методической документацией	0-20% от оклада (должностного оклада)
21.	За подготовку образовательной организации к началу нового учебного года	Все категории работников участвующих в подготовке ОО к новому учебному году	Подписание акта приемки ОО без предписывающих замечаний режимного характера на дату приемки	0-100% от оклада (должностного оклада)
22.	Качественная ликвидация чрезвычайных и аварийных ситуаций своими силами	Все категории работников участвующих в ликвидации чрезвычайных и аварийных ситуаций		0-30% от оклада (должностного оклада)

Всего пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 16 листов
Заведующий МАДОУ де «Улыбка»
Ширманова С.П.

« 17 » декабря 2024 г.

