

**Муниципальное дошкольное образовательное автономное
учреждение детский сад «Семицветик» с. Чигири**

СОГЛАСОВАНО

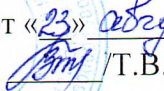
Общим собранием трудового коллектива
МДОАУ детский сад «Семицветик»
(протокол от 14» ноября 2022 № __1__)

УТВЕРЖДЕНО

приказом МДОАУ

детский сад «Семицветик»

№ 3 от «23» августа 2022 г.

 /Т.В.Зелинская/



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МДОАУ детский сад «Семицветик»
с. Чигири**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад «Семицветик» с. Чигири (далее - МДОАУ), разработано на основе Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании», методических рекомендаций по использованию новой системы оплаты труда педагогов дошкольного образования в целях усиления материальной заинтересованности работников МДОАУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок установления и виды надбавок и доплат работникам МДОАУ, а так же порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Устанавливаемые доплаты и надбавки вводятся с целью стимулирования труда работников, достижения наилучших результатов в их профессиональной деятельности.

1.4. Заработная плата работников МДОАУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МДОАУ, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. 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.

1.6. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Система оплаты труда в МДОАУ устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Системы оплаты труда работников МДОАУ включают в себя размеры должностных окладов; выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Системы оплаты труда работников МДОАУ устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

2.1.3. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются заведующим МДОАУ по соответствующим профессионально-квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.1.4. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.5. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей МДОАУ без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в абсолютном размере или процентном отношении применяются к окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2.3. В МДОАУ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в южных районах Дальнего Востока);

-районный коэффициент;

- 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); **п. 66 ТК РФ**

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, конкретные размеры выплат устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест;

- виды работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом (расширенный объем работы);

- прочие выплаты.

2.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.2.6. Доплаты, надбавки, премии выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. В МДОАУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за ведение официальной страницы в социальных сетях Интернет — от 5 до 15 % к окладу;
- выплаты за работу в программах по предоставлению отчетности, не входящих в должностные обязанности — от 5 до 15 % к окладу;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:
 - от 0 до 5 лет включительно – 5% к окладу;
 - от 5 до 10 лет включительно – 10 % к окладу;
 - от 10 до 15 лет включительно – 15% к окладу;
 - свыше 15 лет – 20% к окладу.
- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальную помощь молодым специалистам;
- доплаты за наличие ведомственных наград и знаков отличия:
 - нагрудный знак «Почетный работник дошкольного образования Российской Федерации - 10%;
 - доплаты педагогическим работникам МДОАУ, имеющих ведомственные награды и знак отличия – 10 %;
 - Почетная грамота Министерства образования и науки РФ-10%.

2.3.2. В целях поощрения работников в МДОАУ устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности, утверждаемым российским образованием.

2.3.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах (согласно набранным баллам). Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.3.5. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии) работникам могут устанавливаться как на календарный год, так и ежеквартально, ежемесячно по полугодиям, единовременно или на неопределённый срок.

2.3.6. Критерии для определения размера стимулирующей надбавки представлены в «Положении о стимулировании».

3. Условия оплаты труда руководящих работников

3.1. Заработная плата руководящих работников состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад заведующего МДОАУ, определяется Постановлением глав Благовещенского района от 22.10.2009 № 1410 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, финансируемых из районного бюджета».

3.3. К основному персоналу МДОАУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано МДОАУ.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заведующего МДОАУ в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения.

3.5. Управление образования администрации Благовещенского района может устанавливать заведующему МДОАУ выплаты стимулирующего характера, с учётом

исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых приказом управления образования.

3.6. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат заведующему МДОАУ ежегодно устанавливаются управлением образования администрации района в дополнительном соглашении к трудовому договору с заведующим МДОАУ.

3.7. Распределение централизованного фонда стимулирования заведующего МДОАУ осуществляется ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

3.8. К должностному окладу руководителя может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

3.9. Решение об установке руководителю персонального повышающего коэффициента и его размер принимается управлением образования Благовещенского района.

4. Условия и порядок премирования

4.1. Премирование старшего воспитателя по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

4.2. Премирование старшего воспитателя по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, муниципального задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме.

4.3. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии старшего воспитателя являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

4.4. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям руководителя выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

4.5. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

4.6. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением руководителя) направляется не более 25% от фонда оплаты труда учреждения.

4.7. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

4.8. Премии работникам выплачиваются на основании приказа руководителя за фактически отработанное время.

4.9. При назначении премиальных выплат работникам учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов
 - оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий
 - внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения
 - представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых занятиях, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации
 - активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением на районном уровне, способствующих созданию положительного имиджа ДОУ
 - в честь профессионального праздника
 - за качественное проведение особо значимых мероприятий:
- подготовка к осени - зимнему сезону
 - подготовка к новому учебному году
 - проведение выпускного и других значимых праздников
 - проведение ремонтных работ
 - положительные результаты летней оздоровительной работы

4.10. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70 % могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

4.11. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

4.12. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником выплачиваются из экономии средств по фонду оплаты труда работников ДОУ.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание МДОАУ ежегодно утверждается заведующим.

5.2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих.

5.3. Численный состав работников МДОАУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.4. Особенности формирования штатного расписания:

- в МДОАУ предусматриваются должности административно-хозяйственного, педагогического персонала.

- штатное расписание педагогического состава формируется в соответствии со структурой МДОАУ в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени.

- к педагогическим должностям относятся должности воспитатель, музыкальный руководитель, старший воспитатель, инструктор по физкультуре.

5.5. Особенности оплаты труда в МДОАУ.

Оплата труда педагогов устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Тарификационный список педагогов, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

5.6. Работникам (основным) МДОАУ могут производиться другие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности (при наличии финансовых средств).

Рекомендуемые размеры выплат составляют:

- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием и т.д. – не более 3000 рублей;

- при рождении ребенка – не более 3000 рублей;

- в связи с потерей близких родственников – не более 3000 рублей;

- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника) – не более 5000 рублей;

5.7. Многодетным, малообеспеченным семьям, на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, в связи с тяжелым материальным положением или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т. п.) – размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника с учётом конкретных обстоятельств.

5.8. Работникам МДОАУ могут производиться иные выплаты, предусмотренные локальными актами и иными договорами.

5.9. Выплаты начисляются по приказу заведующего МДОАУ.

III. Заключительные положения

3.1. Оплата труда работников МДОАУ, не относящихся к работникам образования, осуществляется в МДОАУ применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников.

3.2. Настоящее Положение является основополагающим для разработки локальных нормативных актов по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.